



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO/ INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR
PPGEDUC – PROGRAMA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO, CONTEXTOS
CONTEMPORÂNEOS E DEMANDAS POPULARES

DISSERTAÇÃO

**RACISMO INSTITUCIONAL E AFRO-BRASILEIROS: O CASO DO INSTITUTO RIO
BRANCO**

Viviane da Silva Almeida

2016



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO/ INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR
PPGEDUC – PROGRAMA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO, CONTEXTOS
CONTEMPORÂNEOS E DEMANDAS POPULARES

RACISMO INSTITUCIONAL E AFRO-BRASILEIROS: O CASO DO INSTITUTO RIO
BRANCO

Viviane da Silva Almeida

Sob orientação do Professor
Ahyas Siss

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Educação**, no Programa de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares.

Seropédica/ Nova Iguaçu
2016

305.8

A447r

T

Almeida, Viviane da Silva, 1981-

Racismo institucional e afro-brasileiros: o caso do Instituto Rio Branco / Viviane da Silva Almeida. - 2016.

141 f. : il.

Orientador: Ahyas Siss.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares.

Bibliografia: f. 111-115.

1. Negros - Brasil - Identidade ética - Teses. 2. Racismo - Teses. 3. Instituto Rio Branco - Relações raciais - Teses. I. Siss, Ahyas, 1953-. II. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares. III. Título.



UFRRJ UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL
DO RIO DE JANEIRO

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO / INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR
Programa de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e
Demandas Populares (PPGEduc)

VIVIANE DA SILVA ALMEIDA

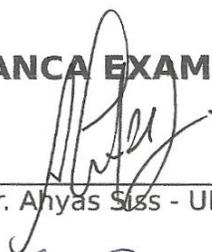
**“RACISMO INSTITUCIONAL E AFRO-BRASILEIROS: O
CASO DO INSTITUTO RIO BRANCO”**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas
Populares da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro,
como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em
Educação.

Linha de Pesquisa: Educação e Diversidades Étnico-Raciais

Dissertação aprovada em 04/02/2016.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Ahyas Siss - UFRRJ (Orientador)



Prof. Dr. Luiz Fernandes de Oliveira - UFRRJ



Prof. Dr. Henrique Garcia Sobreira - UERJ

Nova Iguaçu (RJ)
Fevereiro/2016

À toda juventude negra brasileira.

A minha filha, Stephany, ser iluminado, minha amiga e companheira.

*A meus pais, Claudinea e Carlos, pelo amor incondicional recíproco, sem o qual eu não estaria
neste plano da existência.*

A Helder, companheiro de vida que o mestrado me trouxe.

Agradecimentos

Agradeço imensamente a todas as forças do Universo, a Deus, por estar aqui, pois há algo inexplicável para eu estar nesta existência.

Pela confiança, credibilidade, amabilidade e orientação, agradeço ao meu orientador, professor Dr. Ahyas Siss que acompanha com dedicação toda a minha trajetória e desempenho.

Pelas contribuições e confiança em minha pesquisa, agradeço ao professor Dr. Luiz Fernandes de Oliveira e à professora Dra. Ana Valéria de Figueiredo Costa que renovaram em mim a esperança de progredir enquanto pesquisadora no campo da Educação e Diversidades Étnico-raciais.

Agradeço a meus pais, Claudinea e Carlos, por terem me oportunizado ser sua filha, pela luta e pelo apoio incondicional nos meus melhores e nos meus piores momentos; minha mãe, pela escuta e apoio psicológico e materno, sempre atenta ao que eu contava sobre a pesquisa; meu pai, mesmo dizendo que não entendia porque eu queria estudar mais, que eu “já tinha feito faculdade”, sempre esteve ao meu lado e disponível para o que eu precisasse, mesmo sem compreender muito bem, os dois sempre se orgulharam da Viviane pessoa e profissional a qual venho construindo e reconstruindo pela vida.

Gratidão a minha filha, Stephany, por compreender a presença carregada de ausências e pelo amor incondicional que temos uma pela outra.

Um agradecimento especial a Helder, companheiro de vida que o mestrado me presenteou, que tem sido extremamente importante e iluminado, agradeço pelas ausências compreendidas, os surtos amenizados por sua paciência, pela água que eu esquecia de beber, pelo auxílio imensurável tanto no campo pessoal quanto no campo profissional, comecei a enxergar a vida emocional com outra lente por ele.

As minhas irmãs Carla, Patrícia e Gabriela, que sempre se orgulham de minha determinação na luta antirracista, mesmo achando que já estou repetitiva, me compreendem e me apoiam.

A minha amiga, minha mãe de coração, Guacira, que abraçou minha pesquisa junto comigo e, que, sem seu auxílio, não teria conseguido estar aqui.

Ao Leandro, pela amizade trilhada carregada de emoção, pela inspiração que me moveu como pesquisadora, sem a qual não teria decidido pesquisar o tema deste trabalho.

À Cris, minha querida amiga Cristiane, por ser quem é e isso bastar para que nos compreendamos apenas com um olhar.

Às diplomatas e aos diplomatas que doaram uma parcela significativa de seu tempo para conceder sua participação no campo desta dissertação.

Um agradecimento especial à Helena, companheira na luta antirracista, que, sem ter ideia da amplitude de sua ação, me proporcionou um contato que desencadeou em todos os outros sujeitos desta pesquisa.

As minhas tias queridas Ana e Dora, que estão sempre ao meu lado.

Não posso deixar de agradecer a todos os companheiros da turma 2014 do Mestrado do PPGEduc, com participações especiais de Flávia, Alexandre, George, Kelly e Júlio, à ex-secretária do Programa Ana Cristina e aos meus companheiros da UFRRJ desde o início, em especial à Rosangela e Ana Paula.

Obrigada a todos que de alguma forma, contribuem para que me torne uma pessoa melhor a cada dia.

*A luz que me abriu os olhos para a dor dos deserdados
e os feridos de injustiça, não me permite fechá-los
nunca mais, enquanto viva.*

*Mesmo que de asco ou fadiga, me disponha a não ver mais,
ainda que o medo costure os meus olhos, já não posso
deixar de ver: a verdade me tocou, com sua lâmina
de amor, o centro do ser.*

Não se trata de escolher entre cegueira e traição.

*Mas entre ver e fazer de conta que nada vi
ou dizer da dor que vejo para ajudá-la a ter fim,
já faz tempo que escolhi.*

(Thiago de Mello)

Resumo

ALMEIDA, Viviane da Silva. **Racismo Institucional e afro-brasileiros: o caso do Instituto Rio Branco**. Dissertação (Mestrado em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares) – Instituto de Educação e Instituto Multidisciplinar, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, UFRRJ. RJ, 2015.

O racismo está presente nas relações dos grupos sociais brasileiros, porém este racismo não acontece somente nas relações interpessoais, ele está permeado, ainda que subjetivamente nas instituições sociais e, na maioria dos casos, se apresenta nos processos de seleção à empregos e cargos públicos. O Brasil, como uma Nação impregnada de sequelas do regime escravocrata, o acesso aos cargos considerados de alto prestígio social tem sido dificultado aos afro-brasileiros, o acesso à carreira diplomática não demonstra ser diferente. São apresentados o momento histórico e ideológico no qual o IRBr foi criado analisando os requisitos necessários e os processos seletivos de acesso ao cargo de diplomata. A análise empírica é apresentada através das impressões que os sujeitos da pesquisa estabelecem por meio do diálogo entre a trajetória acadêmica e profissional destes(as) entrevistados(as), os processos seletivos ao cargo de diplomata, suas impressões sobre a carreira diplomática, o racismo institucional e a implementação de políticas de ação afirmativa à luz do referencial teórico desta pesquisa e também com o apoio da Análise Crítica do Discurso. O objetivo foi analisar se o processo de seleção ao cargo de diplomata do IRBr está permeado pelo Racismo Institucional ante afro-brasileiros. Numa perspectiva sócio-histórica, foram levantados os enfrentamentos pelos quais os diplomatas tanto afro-brasileiros como brancos tem vivido em suas trajetórias. Trata-se de uma pesquisa básica, fenomenológica, de análise qualitativa, na qual foram utilizados como procedimentos metodológicos, a análise bibliográfica, a documental, entrevista semiestruturada, questionário aberto e a Análise Crítica do Discurso (ACD). A análise está elucidada nas impressões dos diplomatas sobre a carreira, de suas concepções sobre o racismo institucional e nas experiências que os diplomatas afro-brasileiros tem ao ingressarem na diplomacia.

Palavras-chave: racismo, racismo institucional, afro-brasileiros.

Abstract

ALMEIDA, Viviane da Silva. **Institutional Racism and African-Brazilians: the case of the Rio Branco Institute**. Dissertation. (Master Degree in Education, Contemporary Contexts and Popular Demands – Education Institute and Multidisciplinary Institute, Federal Rural University of Rio de Janeiro. UFRRJ/RJ, 2015).

The racism is present in the relation of Brazilian social groups; however, this racism does not only happen in interpersonal relation but also it is subjectively embedded on social institutions and in mostly cases, the selection processes for employment and public positions show racism trace. Brazil as a nation, which is impregnated of sequels from slave regime, the African-Brazilian access to positions that are considered of high social prestigious have been difficult, the access to diplomatic career doesn't show differences. It is showed the historical and ideological moment, which IRBr was created, analyzing the requirements and selection processes to access the diplomatic agent. The empirical analysis is reported through the impressions that characters of research establish during the dialogue between the academic and professional career, the selection processes to diplomat position, their impressions regarding to diplomatic career, the institutional racism and politics implementation of affirmative action connected to theoretical reference of this research and the support of Critical Analysis of Speech. The objective was to analyze if the selection process to diplomat position IRBr is embedded by institutional racism for African-Brazilians. In social and historical perspective, were gathered the clashes which the diplomatic professionals faced in their career, not only for African-Brazilians but also for whites Brazilians. It is a basic research, phenomenological, of qualitative analysis, which were used as methodological procedures, the bibliographic analysis, the documentary, the semi structured interview, open questionnaire and the Critical Analysis of Speech. The analysis is clarified in impressions from diplomatic professional about the career, their conceptions regarding to institutional racism and experiences from African-Brazilian diplomatic professionals when they joined in diplomatic service.

Keywords: racism, institutional racism, African-Brazilians.

LISTA DE ABREVIATURAS

AAs – Ações Afirmativas

ANPEd – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

CAD – Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas

CAE – Curso de Altos Estudos

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CPCD – Curso de Preparação à Carreira de Diplomata

DOU – Diário Oficial da União

EF – Ensino Fundamental

EM – Ensino Médio

ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio

EUA – Estados Unidos da América

GPESURER – Grupo de Pesquisa Educação Superior e Relações Étnico-raciais

GT – Grupo de Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

IRBr – Instituto Rio Branco

MEC – Ministério da Educação

MRE – Ministério das Relações Exteriores

Neabs – Núcleos de Estudos Afro-brasileiros

ONG – Organização Não Governamental

PNADs – Pesquisas Nacionais de Amostragem por Domicílio

PPP – Projeto Político Pedagógico

PT – Partido dos Trabalhadores

PUC – Pontifícia Universidade Católica

RJ – Rio de Janeiro

SEPPIR – Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial),

Sinapir – Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial

UENF – Universidade Estadual do Norte Fluminense

UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro

UFF – Universidade Federal Fluminense

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro

UFRRJ – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

UniRio – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

URSS – União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantitativo de diplomatas por cargo no quadro de diplomatas ativos no MRE.....	53
Tabela 2 – Formação acadêmica da turma 2012/2013 por curso de formação superior.....	56
Tabela 3 – Formação acadêmica da turma 2013/2015 por curso de formação superior.....	57
Tabela 4 – Quantitativo de vagas oferecidas no ano de 2015 no IRBr.....	58
Tabela 5 – Panorama da Formação (Educação Básica) dos sujeitos da pesquisa.....	63
Tabela 6 – Panorama da Formação acadêmica / Preparação para o CACD dos(as) diplomatas entrevistados (as).....	64
Tabela 7 – Relação de Bolsas-Prêmio de Vocação concedidas por ano.....	92
Tabela 8 – Panorama das vagas oferecidas para a diplomacia (terceiro secretário) pelo IRBr nos últimos 12 anos.....	97

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1 Meu Eu em relação à pesquisa.....	14
1.2 Procedimentos teórico-metodológicos.....	17
2 . RACISMO INSTITUCIONAL E POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA	28
2.1 Conceitos epistemológicos.....	28
2.2 Racismo institucional e sua relação com a implementação de políticas de ação afirmativa.....	34
2.3 Histórico de políticas de ação afirmativa para afro-brasileiros.....	38
3. O INSTITUTO RIO BRANCO (IRBr) DE FORMAÇÃO DE DIPLOMATAS E SEUS PROCESSOS DE SELEÇÃO	45
3.1 Criação e construção ideológica do Instituto.....	45
3.2 Ser diplomata no Brasil – Requisitos necessários e processos seletivos de acesso ao cargo de diplomata.....	54
4. O QUE DIZEM OS DADOS EMPÍRICOS	60
4.1 Caracterização dos sujeitos da pesquisa: grupo étnico-racial, trajetória acadêmica e profissional.....	62
4.2 Coleta, análise e interpretação dos dados.....	68
4.3 Diálogos entre o racismo institucional, os processos seletivos ao cargo e o Programa de Ação Afirmativa do IRBr.....	84
CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
REFERÊNCIAS	111
ANEXOS	
ANEXO I – Roteiro de entrevista.....	116
ANEXO II – Edital n.º 1/2015 do IRBr – Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata	118
ANEXO III – Pedido de acesso à informação ao MRE – n.º 09200000400201528.....	133
ANEXO IV – Pedido de acesso à informação ao MRE – n.º 09200000476201553.....	135

ANEXO V – Pedido de acesso à informação ao MRE – n.º 09200000708201573.....	137
ANEXO VI – Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014.....	139
ANEXO VII – Carta de apresentação e autorização de publicação	141

1. INTRODUÇÃO

1.1 Meu Eu em relação à pesquisa

Brotou de tudo nesses dias: mato, muito mato, até uma plantinha assanhada, frágil, mas com o nome de quebra-pedra.

(Ana Cruz, E... feito de luz)

Uma pesquisa não nasce sozinha, antes dela existir, nasce dentro da alma do pesquisador uma motivação para pesquisar sobre um determinado tema. Nunca acreditei que existisse uma democracia racial em nosso país. Sempre me indaguei e indagava outros sobre a existência do racismo no Brasil, mesmo quando alguns “cordialmente” diziam que era “coisa da minha cabeça”. Pesquisar sobre as relações étnico-raciais sempre foi latente em minha vida pessoal e acadêmica, no entanto, mesmo firme em minha escolha, havia uma indagação que me acompanhava em alguns locais pelos quais passava: seria possível meu eu, mulher, de pele considerada branca, poder pesquisar sobre os afro-brasileiros, ser uma lutadora antirracista? Foi numa palestra da professora Petronilha Gonçalves e Silva na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) em novembro de dois mil e treze que veio ratificar em mim a luta antirracista. Ela disse o seguinte: “quem é branco hoje não tem culpa da escravidão do povo africano no passado, mas tem um compromisso ideológico de luta antirracista”. Neste momento tive a resposta para as perguntas que ouvia. Fiz uma escolha ideológica.

Para isso, no início deste texto, procurei contemplar um pouco de mim. Sou uma pessoa multifacetada, imersa em diversos cenários. Mulher, educadora, mãe, lutadora e caçadora de sonhos. Iniciei um sonho quando nasci, o sonho de meus pais, que me colocaram o nome *Viviane*, que segundo eles significa “cheia de vida”, cheia de vida sou, essencialmente porque já tive bem perto da morte, tão temida por quem está vivo. Muitos poderiam esmorecer, mas eu não deixaria que isso acontecesse comigo. Esta parte da minha vida, na qual estive bem próxima da morte, me fez repensar o que eu realmente queria para o meu futuro. Tive um tempo considerável para pensar e estudar enquanto me recuperava, foram dezoito meses fora do mundo considerado convencional.

Comecei minha vida profissional muito jovem, aos 18 anos em 1999, lecionando para os anos iniciais do ensino fundamental numa escola privada. Estava cursando nesta mesma época o curso de Licenciatura em Letras, que tive que interromper por ter engravidado no final deste ano e não ter conseguido dar prosseguimento por ser uma universidade privada, fator este que contribuiu para esta pausa acadêmica. Aos 20, fui convocada para assumir a matrícula de professora do ensino fundamental na Rede Municipal de Ensino de Nova Iguaçu. Estive em sala de aula até fevereiro de 2004 quando fui convidada a assumir a gestão de uma escola municipal de educação infantil. Planejei retornar aos estudos universitários neste mesmo ano, porém 4 meses após sofri um incidente em minha própria casa, por um descuido esqueci uma garrafa de álcool aberta que explodiu em minha direção em junho de 2004. Sofri 65% de queimaduras de 1º, 2º e 3º graus. Não sabia a gravidade do que havia ocorrido até questionar o médico que me socorreu. Perguntei-lhe: quanta chance tenho de sobreviver? Ele me disse emocionado: 40%. Olhei para ele, cheia de morfina, com alguma vida em meus olhos e disse a minha mãe: ainda tenho chance, vou sobreviver. Foram 2 meses internada no Centro de Tratamento Intensivo (CTI), sendo um deles em coma induzido, por isso digo que vi a morte bem de perto. Não desisti, perdi cabelo por conta da quantidade excessiva de medicamentos que recebi, fiquei sem andar, foram seis meses sobrevivendo dentro de um hospital, totalizando dezoito meses afastada de minha vida pessoal e profissional, presa dentro de um hospital e depois presa dentro de meu próprio quarto sem poder sair pois corria risco de contrair qualquer tipo de infecção, o que prejudicaria meu tratamento.

Retornei à escola na qual já trabalhava, antes do licenciamento, num cargo administrativo, pois a perícia médica da prefeitura de Nova Iguaçu me afastou de sala de aula. Como havia estado na gestão desta escola antes de acidentar-me, e, naquele momento havia iniciado o processo de fomentação de eleição de diretores, na rede municipal de educação, em acordo com a comunidade escolar que já me conhecia, decidi candidatar-me ao cargo de diretora geral. Fui então eleita como diretora geral pela comunidade escolar que confiou a mim a responsabilidade de estar à frente daquela instituição de ensino e que oferecia somente a educação infantil. Naquele momento me senti um tanto perdida. Por estar frequentando um curso superior, me dei conta que sabia muito pouco sobre gestão democrática, planejamento participativo, conselhos escolares, concepções de educação infantil. Ao perceber este novo desafio, foi necessário pesquisar minha *práxis*, com autores que estavam lendo como: GADOTTI (1994), CURY(1996), LÜCK(2000), GANDIN (2001) dentre outros teóricos que abordam a gestão da escola pública no Brasil. Fui buscando

orientação e iniciei a pesquisa sobre aquele cargo que havia assumido e que exigia de mim constante formação fosse ela formal ou não.

Abordo bastante esta experiência na gestão desta escola de educação infantil, porque é no momento em que retorno de meu afastamento médico e depois como diretora geral, em março de 2006, que busco junto a meus pares a implementação da lei 10.639/2003¹. A luta é árdua. Numa escola pequena e com professoras bastantes proselitistas e conservadoras, implementar a lei foi questão de “vestir a camisa”, brigar para retirarem trabalhos nos quais os alunos colavam “palha de aço” no cabelo de uma menina (num desenho para colorir), lutar para que colocassem lápis de todas as cores para pintar a pele, que não existe um único lápis “cor de pele”, são alguns exemplos do que já fizemos. Fomentar na comunidade a conscientização e importância da lei 10.639/2003 na escola não foi tarefa fácil em 2006 e não é fácil agora.

Atuei na gestão desta escola por seis anos consecutivos (2006-2012), fiquei afastada por um ano, e depois estive nesta gestão nos anos de 2013-2015, sempre à frente de uma luta e afirmação do compromisso com o apoio da comunidade.

Como educadora e como gestora de escola pública por um considerável tempo de minha vida profissional, percebo a importância que esta pesquisa tem para a produção de conhecimento sobre os afro-brasileiros e a relação estabelecida com o racismo institucional no Brasil. Sempre tive a necessidade, neste contexto e também por ser mãe de uma adolescente afro-brasileira, em entender as relações étnico-raciais no Brasil. Minha pesquisa na área, estava ainda embrionária, pesquisando as leis, as diretrizes para sua implementação, por meio de leituras apenas, ainda não havia tido oportunidade para aprofundar a pesquisa com amparo acadêmico. Estava muito insegura. A oportunidade, ímpar, para iniciar uma discussão fundamentada, ocorreu quando fui aceita como aluna ouvinte na disciplina “Relações Raciais e Educação Superior no Brasil Contemporâneo”, ministrada pelo professor Ahyas Siss, que atualmente é meu orientador, e, também ao ser aceita como aluna especial na disciplina “Educação, Epistemologias e Religiosidades de matriz africana” oferecida pelo professor Luiz Fernandes, ambos professores deste programa de pós-graduação no ano de 2013. Frequentar as aulas e aprofundar o conhecimento teórico na área refletiu em minha vida acadêmica de forma expressiva e, hoje mestranda, tenho

¹ A lei n.º 10.639, de 9 de janeiro de 2003, altera a lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências.

cada vez mais a certeza que, enquanto pesquisadora, fiz uma escolha ideológica e epistemológica pela luta antirracista.

Para falar da questão pessoal que me encanta na escolha de meu objeto de pesquisa, uma pessoa está extremamente relacionada, um amigo, um irmão desses que a gente escolhe e não tem laço consanguíneo algum, 32 anos, afro-brasileiro que ingressa em seu terceiro curso superior, em Direito, pela UERJ, por meio da cota racial em 2010. Ele relata inúmeras vivências desde o início de nossa amizade (de doze anos), desde a sua infância até hoje. Por já ter curso superior, na metade do curso de Direito, em 2012 ele decide tentar a “Bolsa-prêmio de vocação para a diplomacia do IRBr²”, que eu, particularmente não conhecia. Fui encantando-me cada vez mais pelo assunto. Cada etapa que ele ia passando íamos conversando e tirando dúvidas e quando me deparei já estava envolvida pela escolha dele, me envolvi pessoalmente, pois o considero um irmão, me envolvi academicamente, pois me encantei em pensar na possibilidade de pesquisar a sobre a inserção de afro-brasileiros numa carreira elitizada pela supremacia do grupo racial branco. A escolha dele é difícil, pois a diplomacia no Brasil é sub-representada pelos afro-brasileiros. Indagava-me se esta bolsa, que explicarei adiante, realmente auxiliaria os afro-brasileiros a se tornarem diplomatas, tanto que minha ideia inicial era esta, mas com o estudo e as pesquisas no Grupo de Pesquisa Educação Superior e Relações Étnico-raciais (GPESURER) percebi que o encantamento com a temática foi aflorando outras indagações. Ora, nesta Instituição que formam os diplomatas existe o racismo institucional?

Atuo na educação básica há dezessete anos. Venho percebendo na minha prática política e educacional, como ainda é pequena a luta antirracista entre meus pares. Minha filha, inúmeras vezes me diz que já estou ficando chata de tanto falar sobre a temática e é neste momento que percebo que é isso nos faz encantar, nos apaixonar por algo, quando estamos envolvidos de tal modo que vivemos e respiramos com aquilo que nos encanta. Quero muito ser *quebra-pedra*.

1.2 Procedimentos teórico-metodológicos

No país onde vivemos, discutir sobre o racismo institucional nas instituições oficiais tem fomentado inúmeros debates, porém a discussão racial tem de ser aprofundada, percebe-se por

² O Instituto Rio Branco (IRBr) é uma instituição pertencente ao Ministério das Relações Exteriores (MRE), além da seleção e formação de diplomatas, é responsável também pela realização do Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas e do Curso de Altos Estudos, obrigatórios para os diplomatas que almejam a ascensão na carreira.

meio dos dados dos últimos censos do IBGE, das pesquisas do IPEA e acadêmicas, na área das relações étnico-raciais, que os afro-brasileiros tem a expressão de sua cidadania dificultada. Ademais, o racismo institucional, que López aponta ser uma das expressões do racismo que atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, provocando uma desigualdade na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes segmentos da população do ponto de vista racial (LÓPEZ, 2012), tem demonstrado ser um assunto velado, devendo dessa forma ser exposto nas pesquisas acadêmicas. Assim, faz-se necessária buscar a “eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada” (BRASIL, 2010, art. 4º). Ao assumir este debate, se faz necessária uma abertura e conhecimento sobre o conceito de raça⁶ e o reconhecimento da desigualdade pelas quais os afro-brasileiros⁷ tem sofrido no Brasil.

Se é verdade que o racismo legalmente instituído já não existe em nenhum país nesse início de século, podemos constatar também, como realidade objetiva, que no Brasil a categoria raça ou cor, compreendida como atributo socialmente elaborado, constitui-se em princípio classificatório que está na base da persistência das desigualdades existentes entre os segmentos populacionais branco e afro-brasileiro como indicam os resultados da última Pesquisa Nacional Por Amostragem Domiciliar e do levantamento censitário nacional mais atualizado, ambos realizados pelo IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (SISS, 2003, p. 15).

Hasenbalg (1979) defende a ideia de que a discriminação racial no Brasil é o resultado direto das desigualdades entre brancos e não brancos e que tal cenário é revalidado no tempo presente pela ordem capitalista. Sua tese central é que a exploração de classe e a opressão racial se articularam como mecanismos de exploração do povo negro, alijando-o de bens materiais e simbólicos.

A questão racial não é nova para muitos intelectuais da área da Educação e Diversidades Étnico-Raciais. Silva (2000) aponta que

a principal justificativa para a negação da existência das raças no Brasil foi a “brandura” das relações entre brancos e negros e especialmente o processo de

⁶ Para Siss (2005) a categoria raça deve ser percebida como mecanismo de estratificação social que opera fundamentado na percepção da diversidade fenotípica, como por exemplo, cor da pele, textura de cabelo e se constitui como um mecanismo importante e poderosíssimo determinante de estratificação social. Nessa perspectiva, a categoria raça aqui se distancia de qualquer filiação a determinismos biológicos, ao mesmo tempo em que rompe com reducionismos simplistas de classe, os quais concebem a raça como um mero epifenômeno.

⁷ Ainda Siss (2003, p. 21) conceitua o termo afro-brasileiro, que é utilizado para designar os cidadãos descendentes de africanos nascidos no Brasil, filhos da diáspora africana. Ao mesmo tempo em que remete a um movimento de identificação étnica com os nascidos na diáspora africana de outros lugares. Ele deve ser compreendido ainda, no sentido que a ele é dado pelo Movimento Negro Nacional.

embranquecimento que apologeticamente foi encampado pela maioria dos nossos pesquisadores. Embranquecimento era visto como estágio de ascensão social do ex-escravo que, pela sua condição, era considerado inferior. (SILVA 2000, p. 101, grifo do autor).

O supremacismo branco no Brasil, segundo Abdias do Nascimento (1968), criou instrumentos de dominação racial muito sutis e sofisticados para mascarar um processo genocida. O mais efetivo deles se constituiu no mito da “democracia racial”. Este mito, abordado por Siss (2003) como pseudodemocracia racial, parte de uma perspectiva sustentada por Gilberto Freyre (1987), em que a sociedade brasileira estaria isenta de conflitos raciais, Freyre afirma que os brasileiros resolveram sua questão racial porque os colonizadores lusitanos efetivaram a miscigenação, portanto, dessa forma, o embasamento da pseudodemocracia racial está lastreada numa dupla mestiçagem: a biológica e a cultural.

São fartos os dados dos principais institutos de pesquisa reconhecidos nacionalmente, como IBGE (1998) ou IPEA (2000), mostrando que entre os pobres, os afro-brasileiros são a esmagadora maioria – *de cada 10 pobres 7 são negros*. Negros são maioria entre os pobres por serem discriminados enquanto negros. (BENTO, 2005, p. 168, grifo da autora).

A maior importância no processo de luta contra o racismo nesta diáspora tem sido uma busca constante da construção da identidade afro-brasileira, para que os negros no Brasil possam exercer de forma plena sua cidadania e lutar contra o racismo. Neste cenário, Carvalho (2002) mostra que

da cidadania como a conhecemos fazem parte então a lealdade a um Estado e a identificação com uma nação. As duas coisas também nem sempre aparecem juntas.

A identificação à nação pode ser mais forte do que a lealdade ao Estado, e vice-versa. Em geral, a identidade nacional se deve a fatores como religião, língua e, sobretudo, lutas e guerras contra inimigos comuns. A lealdade ao Estado depende do grau de participação na vida política. A maneira como se formaram os Estados-nação condiciona assim a construção da cidadania. Em alguns países, o Estado teve mais importância e o processo de difusão dos direitos se deu principalmente a partir da ação estatal. Em outros, ela se deveu mais à ação dos próprios cidadãos. Da relação da cidadania com o Estado-nação deriva uma última complicação do problema. Existe hoje um consenso a respeito da ideia de que vivemos uma crise do Estado-nação. (CARVALHO, 2002, p. 12).

Moore (2012) assinala que as mais fortes evidências históricas apontam que o racismo teria se formado historicamente, e não ideologicamente. Seria fruto então de uma forma de consciência coletiva historicamente ocasionada, visando a sustentação das redes de solidariedade que origina

do interior das pessoas, para a apreensão, a repartição, a preservação e o controle monopolista dos recursos básicos de uma solidariedade. Também pode ser considerado como uma recuperação cultural de um conjunto de comportamentos agressivos, violentos e egoístas cuja finalidade é a estruturação e a sustentação de sistemas de gestão dos recursos em termos racialmente monopolistas. “O racista usufrui de privilégios e vantagens concretas, como o produto do exercício de um poder total, enquanto o alvo do racismo experimenta a situação contrária”. (MOORE, 2012, p. 230).

Gonçalves (1999) retoma sobre o “Estado-nação” citado por Carvalho (2002) quando pontua que as nações, como “comunidades imaginadas”, inventam seus mitos de fundação. O Brasil não é uma exceção. Para afirmar-se como nação soberana criou sua “fábula”, fruto da negociação entre diferentes setores da sociedade, que resultou na produção de um conjunto de fatos e traços escolhidos arbitrariamente, conforme projeto dos setores dominantes.

Diante deste quadro é notória a presença de um tipo específico de atuação racista, nas instituições oficiais, conhecida como o racismo institucional ou estrutural, que tem se mostrado como uma forma de induzir, manter e condicionar a organização e a ação do Estado, suas instituições e políticas públicas ao atuar também nas instituições privadas, produzindo e reproduzindo a hierarquia racial “proposita”, mas muitas vezes subjetiva para excluir aqueles que estão fora da supremacia branca.

López afirma que o racismo institucional, atua de forma difusa no funcionamento diário de instituições e organizações, ocasionando uma desigualdade na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos distintos segmentos da população do aspecto racial, necessitamos de políticas públicas que culminem numa desracialização, carregada de reflexões acadêmicas sobre como operam esses mecanismos. (LÓPEZ, 2012).

Andrews (1998) nos coloca que, os movimentos negros das décadas de 1970 e 1980 foram extremamente relevantes para considerarem efetivamente a democracia racial no Brasil como um mito. “As expressões oficiais sobre o padrão de convivência entre os grupos raciais no Brasil ignoravam as evidências de que a decantada democracia racial brasileira era um mito assimilado pelo senso comum e manipulado ideologicamente por setores da intelectualidade e da elite nacional.” (SILVA, 2008, p. 68).

O Instituto Rio Branco (IRBr), como instituição oficial do Ministério da Relações Exteriores tem registrado uma sub-representação de afro-brasileiros na carreira diplomática. Neste

sentido, Oliveira (2011, p. 117) declara por seus estudos que, até 2010, apenas 0,07% dos diplomatas do IRBr eram afro-brasileiros, dado este que comprova esta sub-representação.

Reis (2013) vem mostrar que atualmente, o candidato a diplomata é submerso por sensações inconvenientes, por exemplo, embora empossado, o novo servidor continua como um aluno submetido a provas. O curso do Instituto Rio Branco é um prolongamento pouco compreensível do concurso heroicamente ultrapassado. Quando o candidato ingressa no IRBr, é automaticamente inscrito no curso de Pós-graduação do Instituto, porém o regime é semelhante ao de uma escola preparatória.

Assim, o educando tende a pensar que a classificação é a única coisa que conta, pois é medida de sobrevivência. Tudo, inclusive a autoestima, parece depender de um número mágico no boletim de notas. Isso faz com que os alunos se sintam vulneráveis, o que não é produtivo. (REIS, 2013, p. 178).

No Brasil, o acesso à carreira da diplomacia sempre foi dificultado, principalmente para aqueles que não tiveram historicamente a oportunidade de estar representados nas relações diplomáticas. Neste contexto, o problema da pesquisa que pretendemos responder é: “o processo de seleção ao cargo de diplomata do Instituto Rio Branco (IRBr) é permeado pelo Racismo Institucional ante afro-brasileiros?” Para responder ao problema, procuramos estabelecer por meio de análise, investigação e pesquisa, amparados em nossos referenciais teóricos, as seguintes questões de estudo:

- quando e em que contexto foi criado o IRBr?
- quais são os critérios de seleção à carreira de diplomata?
- qual é o quantitativo de diplomatas afro-brasileiros e brancos ingressantes no IRBr e qual sua relação com os dados da população brasileira?
- os diplomatas afro-brasileiros e brancos se formam na mesma proporção no IRBr?
- existe alguma política pública que auxilie os afro-brasileiros a ingressarem no IRBr?
- como tem se conceituado o Racismo Institucional e como ele tem se manifestado nos processos de seleção à carreira de diplomata?
- quais as impressões que os diplomatas afro-brasileiros e brancos que ingressam no IRBr possuem sobre a carreira de diplomata?

A candidatura à diplomacia vem sofrendo alterações no decorrer de sua existência. A partir de 1967, foi exigido dos candidatos ao concurso o primeiro ano de curso superior, já em 1968, para

o segundo ano e, em 1985, para o terceiro. Desde 1994, tornou-se pré-requisito curso superior de graduação plena, porém para que um indivíduo consiga passar em todas as etapas exigidas atualmente, torna-se pré-requisito estar qualificado em várias áreas, tais como: Língua Portuguesa, História do Brasil, História Mundial, Geografia, Política Internacional, Língua Inglesa, Língua Espanhola, Língua Francesa, Noções de Economia, Noções de Direito e Direito Internacional Público. Ainda não se conhece no Brasil um curso superior específico que abranja todas as áreas que o concurso avalia. Constatado nestes indícios, que para aspirar ser diplomata em nosso país há de se ter qualificação e treinamento em todas as disciplinas citadas.

Na conjuntura educacional, percebemos o quanto ainda são presentes práticas institucionais racistas na educação básica, este racismo perverso, vai permeando-se de tal forma que muitos jovens negros sequer tem apoio para conseguir manter-se na universidade e quiçá aspirar a ter um cargo considerado de alto escalão como é o diplomata. Bourdieu e Passeron (2014, p. 11), mostram bem esta realidade “[...] a escola, da educação infantil ao ensino superior, atua na reprodução das estruturas sociais por meio da produção de estruturas mentais que lhes são correspondentes, fazendo perdurar uma lógica de castas sob uma fachada de racionalidade meritocrática”.

A fala de um menino negro, para um médico, amplamente divulgada numa rede social exemplifica esta submissão que é imposta à criança. No texto, um médico branco relata que, ao atender um menino negro e perguntá-lo sobre o que gostaria de ser quando crescesse, ele diz caminhoneiro, ao indagá-lo sobre o motivo, o menino diz que queria mesmo é ser médico, mas não podia ser porque era negro. João Paulo Porto, médico pediatra e neurologista infantil, descreve que o diálogo⁸ entre eles foi assim:

- Você é muito inteligente. - disse eu ao garoto.
- Obrigado.
- Já sabe o que vai ser quando você crescer?
- Já. Vou ser caminhoneiro.
- Mas não pensou em outra coisa, você tem muita capacidade, pode ser qualquer coisa!
- Bem, eu queria mesmo ser médico...
- Ora, então seja!!
- Não posso!
- Não pode? Não pode por que?
- Porque eu sou negro.

Imagine você o porquê de ele pensar assim. Imagine você como estar há 5 gerações da escravatura pode ter influenciado a história dessa família e a atual condição dessa criança. Imagine como o preconceito de décadas minou as chances

⁸ Disponível em: http://www.brasilpost.com.br/joao-paulo-porto/porque-eu-sou-negro_b_6139816.html
Acesso em 29 abr. 2015

dessa família de dar aos seus descendentes uma vida melhor do que tiveram... Imagine agora, o quanto você é absurdamente privilegiado em relação a eles. (2014, grifo do autor).

Pergunto-me se esta criança alguma vez pode ser atendida por um médico negro e a resposta logo me vem, talvez não, talvez por nunca ter visto um médico negro e por diversos discursos em sua vida, tenham incutido que ele jamais poderia tornar-se médico ou qualquer outra profissão elitizada, simplesmente por ser negro. A exclusão da população negra (pretos e partos de acordo com o IBGE) dos processos educativos formais é também um obstáculo à carreira/ingresso de diplomata ao IRBr.

Se o sistema educacional é o campo no qual são reproduzidos muitos dos estereótipos de gênero existentes em nossa sociedade, no caso da questão racial, ainda se constitui uma esfera marcada por fortíssimas desigualdades no acesso e na permanência dos indivíduos dos diferentes grupos populacionais. Esta é uma característica muito importante na medida em que o acesso à escolaridade é uma das formas por excelência de ascensão social e de potencialização do acesso a muitos bens produzidos pela sociedade[...] Nesse sentido, os indicadores educacionais se convertem em um importante instrumento de percepção de quão desiguais são as possibilidades de construção de oportunidade sociais para os diferentes grupos sociais. (Retrato das desigualdades de gênero e raça, IPEA, 2008, p. 5).

Souza (2006) ao analisar a carreira de diplomata realiza uma excelente constatação, ele explicita em seu artigo que

a figura do Barão do Rio Branco é o emblema da comunidade moral dos diplomatas. Sendo o responsável pelos acordos de negociação das últimas fronteiras e por dar forma à diplomacia brasileira, ele é a solução simbólica que vincula duas totalidades, a Casa e a Nação. (SOUZA, 2006, pp. 810-811).

Neste cenário, indagamos: quem pertencia à Casa e quem pertencia à Nação? Há indícios que a supremacia branca representaria esta Casa, a qual estava composta diplomaticamente pelos brancos. Há registro⁹, por exemplo, que na década de 1970, “Pompílio da Hora, erudito professor do Colégio Pedro II, foi recusado duas vezes de entrar na carreira diplomática descaradamente por sua condição racial”.

⁹ Registrado em “A metamorfose de militantes negros em negros intelectuais”, publicado originalmente na Revista Mosaico (<http://cpdoc.fgv.br/mosaico>).

Disponível em: <http://cpdoc.fgv.br/mosaico/?q=artigo/metamorfose-de-militantes-negros-em-negros-intelectuais>
Acesso em 8 mar. 2015

Foi pertinente ampliar a discussão, como a que aqui se apresenta, pois a pesquisa tem relevância acadêmica, primeiro por ser inédita neste Programa de Pós-graduação e segundo por utilizar novos caminhos para investigar o racismo institucional nas instituições sociais. A pesquisa apresenta também relevância política e social para os movimentos negros que vem lutando para que o quadro da sub-representação dos afro-brasileiros nas instituições sociais brasileiras seja alterado.

O universo da pesquisa foi o Instituto Rio Branco (IRBr). Nesse universo, tinha o contato inicial de um diplomata negro e um diplomata branco, no Ministério das Relações Exteriores (MRE), e, diante da dificuldade de selecionar os demais participantes da pesquisa, nos quais buscávamos analisar as categorias de raça e gênero, optamos pela técnica chamada de *snowball*, utilizada por Valentim (2012). A autora aponta que

a técnica *snowball* utiliza “cadeias de referências” como vias de acesso privilegiadas quando se estudam populações ocultas, de difícil acesso ou que tem preocupações com a privacidade, entretanto, ninguém na esfera social é totalmente inacessível. (VALENTIM, 2012, p. 52, grifo da autora).

A preocupação com a privacidade foi uma característica latente dos primeiros participantes e, diante de tal preocupação, preferimos pesquisar pautados no anonimato. Na impossibilidade de realizar a pesquisa com todo o IRBr, trabalhamos com um recorte amostral, realizado por meio da técnica *snowball*. Tinha contato, por meio de dois amigos com dois diplomatas, um afro-brasileiro e um branco, porém, somente o contato com estes não seria o suficiente para realizar a pesquisa, dessa forma, fui indagando-os sobre a possibilidade que eles me apresentassem outros sujeitos para a pesquisa. Assim, o recorte desta dissertação foi constituído, por dez pessoas que ingressaram no IRBr e hoje atuam no MRE, a maioria no Palácio do Itamaraty e uma no exterior. Esta amostra foi estratificada por raça/etnia e gênero, sendo cinco homens, três afro-brasileiros e dois brancos e cinco mulheres, duas afro-brasileiras e três brancas.

A pesquisa, quanto à sua finalidade, é uma pesquisa básica, que Lakatos e Marconi (2009) mostram que é dirigida à geração do conhecimento científico não aplicável, imediatamente à solução de demandas tecnológicas específicas. Ela amplia generalizações, define leis, estruturas, sistemas e teorias. Apresenta abordagem fenomenológica, que

trata-se de desentranhar o fenômeno, pô-lo a descoberto. Desvendar o fenômeno além da aparência. Exatamente porque os fenômenos não estão evidentes de imediato. [...] O método fenomenológico não se limita a uma descrição passiva. É simultaneamente tarefa de interpretação que concite

em pôr a descoberto os sentidos menos aparentes. (FAZENDA, 2010, p. 69).

Foi realizada uma análise de cunho qualitativo, pois apresenta-se de forma a realizar apreciação descritiva e interpretações de caráter subjetivo, essencialmente pela interação entre o pesquisador, seu campo de pesquisa e seus pressupostos teórico-metodológicos. Utilizamos como procedimentos metodológicos, a análise bibliográfica, pesquisa documental materializada em editais, entrevistas semiestruturadas e questionários abertos a serem realizados com diplomatas brasileiros(as). Elegemos trabalhar com entrevistas semiestruturadas (com questões abertas e fechadas) para que em certos momentos os(as) entrevistados(as) ficassem mais livres, e em outros momentos transcorressem mais direcionadas. Aplicamos também a análise de discurso, amparada nas categorias de apreciação apresentadas, no intuito de responder às questões desta pesquisa.

Minayo, relata que a análise do discurso situa-se ao mesmo tempo em uma apropriação da linguística tradicional e da análise de conteúdo, bem como na crítica dessas abordagens, evidenciando que elas são práticas-teóricas historicamente definidas. Que devemos estar atentos em nossa análise a estes itens bastante relevantes: o texto, a leitura, e suas múltiplas interpretações, os momentos de silêncio, os tipos de discursos e por último o caráter recalcado da matriz do sentido. (MINAYO, 2007).

A primeira técnica de coleta de dados que utilizada foi a pesquisa bibliográfica,

ela é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. (FONSECA, 2002, p. 32)

Nesta etapa foram analisadas obras que abordaram, as categorias: raça, racismo, racismo institucional, relações raciais, afro-brasileiros, nação e cidadania para que, quando analisássemos o discurso dos(as) entrevistados(as), estivéssemos com embasamento teórico. Analisamos também o processo de formação do diplomata no IRBr, apreciando os contextos históricos de sua trajetória, bem como a posição de afro-brasileiros e brancos nas instituições sociais diante das desigualdades raciais brasileiras, no caso o Instituto Rio Branco.

A pesquisa bibliográfica está amparada nos autores abaixo relacionados. Ao destacar a importância da pesquisa de cada um, Florestan Fernandes (1972) quando aborda a integração do negro na sociedade de classes como uma questão que poderia ser “resolvida” socialmente; Carlos

Hasenbalg (1979) ao constatar que a democracia racial no Brasil não existe, principalmente por apreciar em seus estudos as informações estatísticas e indicadores sociais ratificando como o racismo está presente no país; Ernest Gellner (1993) ao destacar como o nacionalismo atua numa nação e suas implicações na construção ideológica da sociedade; George Andrews (1998), além de colocar em embate Gilberto Freyre e Florestan e de estudar a história da abolição da escravidão e do pós-abolicionismo, confirma a importância da criação e organização dos movimentos negros para a luta antirracista no país, sendo que sua análise foi no recorte de São Paulo; Ahyas Siss (2003, 2005, 2013), que traz o conceito de afro-brasileiros como grupo étnico-racial, conceitua e amplia a discussão entre cotas e ações afirmativa e vem ratificar a importância de uma educação multicultural e a efetiva implementação das leis 10.639/2003 e 12.711/2012; Shirley Better (2008) que traz com bastante clareza os conceitos de racismo e principalmente do racismo institucional, salientando como as formas de atuação desses são tão próximas do Brasil; Benedict Anderson (2008), vem nos mostrar como as nações como comunidades imaginadas criam seus mitos de fundação e como eles foram enraizados nas nações; Carlos Moore (2012), ressalta o aparecimento do racismo em diferentes locais e como ele tem agido ferozmente nas relações interpessoais e institucionais; Ângela Pace (2012), contribui com a temática do concurso público e como a meritocracia vem confirmando a exclusão dos afro-brasileiros; Cristina Moura (2007) e Fernando Reis (2013) nos mostram como foi a criação do IRBr bem como apresentam a formação e os ritos pelos quais os diplomatas ingressante no IRBr tem que vivenciar. O diálogo teórico com estes autores foi pertinente para a analisar as categorias elencadas que deram suporte à pesquisa de campo.

O trabalho apresentado está dividido em quatro capítulos, o primeiro é a introdução, na qual exponho minha trajetória pessoal e acadêmica que me motivaram a pesquisar o racismo institucional e os procedimentos teórico-metodológicos que deram suporte ao meu campo de pesquisa. No segundo capítulo, intitulado “Racismo Institucional e políticas de ação afirmativa” dialogo com os conceitos epistemológicos do racismo, do racismo institucional procurando estabelecer uma relação com a implementação de políticas de ação afirmativa, traço o histórico das políticas de ação afirmativa para afro-brasileiros. O terceiro capítulo nomeado “O Instituto Rio Branco (IRBr) de formação de diplomatas e seus processos de seleção” apresenta o momento histórico e ideológico no qual o IRBr foi criado e foca análise nos requisitos necessários e processos seletivos de acesso ao cargo de diplomata. No quarto e último capítulo, que se chama “O que diz o

campo”, trago a análise dos dados empíricos coletados com os sujeitos da pesquisa, estabelecendo diálogo entre a trajetória acadêmica e profissional dos/das entrevistados/das, os processos seletivos ao cargo de diplomata, suas impressões sobre a carreira diplomática, o racismo institucional e a implementação de políticas de ação afirmativa à luz do referencial teórico desta pesquisa e também com o apoio de Rojo (2004, p. 214), que coloca que a análise do discurso tem “como objetivo a seleção de elementos linguísticos ou discursivos, como o registro, o dialeto social, o gênero; e dos componentes comunicativos em função de situação comunicativa e de como essa se regula socialmente”. O resultado ao qual chegamos após este exercício, consta nas considerações finais desta dissertação.

2. RACISMO INSTITUCIONAL E POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA

2.1. Conceitos epistemológicos

É necessário, antes de abordar o racismo institucional, falar um pouco sobre o racismo em suas bases epistemológicas. Theodoro (2008) aponta que

o racismo nasce no Brasil associado à escravidão, mas é principalmente após a abolição que ele se estrutura como discurso, com base nas teses de inferioridade biológica dos negros, e se difunde no país como matriz para a interpretação do desenvolvimento nacional. (THEODORO, 2008, p. 45).

Acerca desta temática a pesquisadora norte-americana Shirley Better (2008, p. 3) esclarece que “the term race is a social construct. A social construct is a culturally determined label. That is, the classifying of individuals by external physiological differences is purely a societal product. Race, as used in social discourse in America, is a bogus term.”¹⁰

Quando Better coloca que o termo raça é uma construção social, percebemos como esta construção apresentada pela autora, como um rótulo culturalmente determinado, é permeada também na sociedade brasileira, assemelhando-se dessa maneira o contexto norte-americano e o brasileiro.

As teorias racistas, então largamente difundidas na sociedade brasileira, e o projeto de branqueamento vigoraram até os anos 30 do século XX, quando foram substituídos pela chamada ideologia da democracia racial. Nesse novo contexto, entretanto, a valorização da miscigenação e do mulato continuaram propiciando a disseminação de um ideal de branqueamento como projeto pessoal e social. Sua crítica só ganhou repercussão nas últimas décadas do século XX, quando a denúncia da discriminação como prática social sistemática, denunciada pelo Movimento Negro, somou-se às análises sobre as desigualdades raciais entendidas não como simples produto de históricos acúmulos no campo da pobreza e da educação, mas como reflexos dos mecanismos discriminatórios. (THEODORO, 2008, p. 45).

Theodoro ainda continua:

assim, apesar de ser frequentemente considerada como discriminação de classe, a discriminação racial é um fenômeno presente na dinâmica social brasileira. Operando na ordem da distribuição do prestígio e privilégios sociais, os mecanismos raciais de discriminação atuam mesmo nos espaços sociais econômicos mais modernos da sociedade. Esses mecanismos não apenas influenciam na distribuição de lugares e oportunidades. Reforçados pela própria

¹⁰ O termo raça é uma construção social. A construção social é um rótulo culturalmente determinado. Ou seja, a classificação dos indivíduos por diferenças fisiológicas externas é puramente um produto da sociedade. Raça, como usado no discurso social na América, é um termo equivocado. (Tradução nossa)

composição racial da pobreza, eles atuam naturalizando a surpreendente desigualdade social deste país. (idem, 2008, pp. 55-56).

É neste contexto que se percebe que as desigualdades sociais estão estritamente ligadas à discriminação racial no país. “Os brancos são muito mais eficientes em converter experiência e escolaridade em retornos monetários enquanto os não-brancos sofrem desvantagens crescentes ao tentarem subir a escada social” (HASENBALG, 2005, p. 20). “A cor da pele do negro parece constituir o obstáculo, a anormalidade a sanar. Dir-se-ia que na cultura brasileira o branco é o ideal, a norma, o valor, por excelência” (RAMOS, 1957, pp. 190-191). Guerreiro Ramos já na década de 1950 registrava a importância do questionamento com seriedade sobre a ideia do racismo considerado “cordial” no Brasil, pautado numa pseudodemocracia racial. Schwarz sobre este racismo, mostra que

trata-se, portanto, de um racismo mestiço e ‘cordial’, cuja especificidade deve ser perseguida mesmo que por contraste e comparação. Quais seriam as diferenças entre a manifestação evidente de racismo - de parte a parte - existente nos E.U.A., e a modalidade retroativa de preconceito - esse preconceito de ter preconceito - imperante no Brasil? Como dialogar com uma população negra que, muitas vezes, nega sua cor e que vê no branqueamento uma espécie de solução? De que maneira lidar com os resultados de uma pesquisa que revela que enquanto 98% da população nega ter preconceito, 99% afirma conhecer pessoas que tem preconceito e, mais que isso, demonstram possuir uma relação próxima com elas? Com efeito, visto dessa ótica cada brasileiro parece se auto representar como uma ‘ilha de democracia racial’ cercada de racistas por todos os lados. (SCWARCZ, 1996, p. 100, grifo da autora).

O racismo, diante de pesquisas relevantes, como a de Mário Theodoro (2008), pesquisador do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) não afeta única e exclusivamente a população afro-brasileira pobre, principalmente quando ele sai do “lugar naturalizado” para posições consideradas de prestígio social elevado. O autor fala ainda que as desigualdades entre brancos e afro-brasileiros são maiores no estrato de escolaridade mais elevado.

Reações absurdas e inimagináveis vieram dos setores informados e esclarecidos que geralmente tem voz na sociedade brasileira. ‘Que absurdo, reservar vagas para negros’, o que caracterizam como uma injustiça contra alunos brancos pobres. Aqui somos todos mestiços, quer dizer que, no Brasil, não existem mais nem negros, nem brancos, nem índios, nem japoneses, por causa do alto grau de mestiçamento. ‘Aqui, não estamos nos Estados Unidos para impor soluções que nada têm a ver com nossa realidade genuinamente brasileira’, etc. Vejam que se deixa de discutir uma questão social que, como apontam as estatísticas das pesquisas do IBGE e IPEA, é caracterizada por uma desigualdade racial brutal e gritante. Por que isso? Parece-me que o imaginário coletivo brasileiro

está ainda encoberto pelo mito de democracia racial. (MUNANGA, 2003, p. 120, grifo do autor).

É difícil, porém não impossível, observar o racismo presente nas relações dos grupos sociais brasileiros. Mas este racismo não acontece somente nas relações interpessoais, ele está permeado, ainda que subjetivamente nas instituições sociais e, na maioria dos casos, se apresenta nos processos de seleção à empregos e cargos públicos. Better (2008, p.10) mostra que “racism is an individual act or an institutional practice that perpetuates inequality, based on racial membership. Individual racism relates to individual actions, which may or may not be supported by a personal belief in stereotypes”.¹²

A respeito do racismo institucionalizado na sociedade, a autora citada fala o seguinte

institutional racism denotes those patterns, procedures, practices, and policies that operate within social institutions so as to consistently penalize, disadvantage, and exploit individuals who are members of nonwhite racial/ethnic groups. Institutional racism functions to reinforce white skin privilege in all facets of American life. It provides a graphic example of attitudes, practices, and structures for both individual and institutional racism. (BETTER, 2008, p. 11).¹³

Não se pode, nem se pretende aqui nesta pesquisa, apresentar ou decretar o que se deve ou não fazer, mas sim mostrar com embasamento teórico e empírico que há a presença ou não do racismo institucional nas instituições sociais brasileiras, que neste caso, a análise acontecerá no IRBr.

Siss (2003) reaviva nossa memória quando fala que em plena era do “Milagre Econômico Brasileiro” em 1973, educação, gênero e raça, foram determinantes não apenas em uma situação de subordinação no mercado de trabalho mas também significavam rendimentos menores e um baixo retorno ao investimento educacional. Ele aponta ainda em seus estudos que há estreita relação entre o capital educacional, iniquidade histórica e o hiato salarial entre brancos e afro-brasileiros.

¹² O racismo é um ato individual ou uma prática institucional que perpetua a desigualdade, com base na participação racial. O racismo individual refere-se a ações individuais, que podem ou não podem ser suportados por uma crença pessoal em estereótipos. (Tradução nossa)

¹³ O racismo institucional indica aqueles padrões, procedimentos, práticas e políticas que operam dentro de instituições sociais, de modo a penalizar de forma consistente, a desvantagem, e exploram indivíduos que são membros de grupos étnicos / raciais não-brancos. O racismo institucional funciona para reforçar privilégio pele branca em todas as facetas da vida americana. Ele fornece um exemplo gráfico de atitudes, práticas e estruturas, tanto para o racismo individual e institucional. (Tradução nossa)

A ação do privilégio é percebida, na maioria das vezes, somente sob suas formas mais brutais, recomendações ou relações, ajuda no trabalho escolar ou ensino suplementar, informação sobre o ensino e suas possibilidades. De fato, o essencial da herança cultural se transmite de maneira mais discreta e mais indireta e mesmo na ausência de todo o esforço metódico e de toda ação manifesta. Nos meios mais “cultos” é talvez menos necessário pregar a devoção à cultura ou tomar, deliberadamente, nas mãos a iniciação à prática cultural. Em oposição ao meio pequeno-burguês, no qual os pais não podem transmitir outra coisa, a maior parte do tempo, que a boa vontade cultural, as classes cultas arranjam iniciações difusas muito mais bem preparadas para suscitar, por uma espécie de persuasão clandestina, a adesão à cultura. (BORDIEU & PASSERON, 2014, p. 37, grifo dos autores).

Carlos Hasenbalg (1979), ao analisar tanto qualitativa quanto quantitativamente os dados das PNADs¹⁴ à época, se preocupou em identificar, caracterizar e analisar os mecanismos geradores de desigualdade racial e de perceber de que forma tais mecanismos se conjugam ou se associam, de modo a permitir que continuem a existir oportunidades desiguais para brancos e afro-brasileiros.

No Brasil da primeira década do século XXI, destacou-se uma mudança na distribuição da população, segmentada por cor ou raça, o que confirma uma tendência já detectada. Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD mostram um crescimento da proporção da população que se declara preta ou parda nos últimos dez anos: respectivamente, 5,4% e 40,0% em 1999; e 6,9% e 44,2% em 2009. Provavelmente, um dos fatores para esse crescimento é uma recuperação da identidade racial, já comentada por diversos estudiosos do tema.

Em relação à batalha dos direitos civis dos afro-americanos em analogia aos afro-brasileiros, os afro-americanos reuniram sua atenção não apenas na luta pelos direitos civis, nos Estados Unidos, mas também na guerra pela igualdade racial em bases mundiais. Um quantitativo de indivíduos afro-americanos e de organizações concluíram que os dois combates estavam intimamente interligados e que conquistas e derrotas em uma repercutiriam na outra. Em termos de política externa, o desejo por maior presença de negros no Departamento de Estado era revelação de uma demanda crescente por um brado negro nesse fazer diplomático. No Brasil, vivemos o período mais repressivo do regime militar após a publicação do Ato Institucional número 5, em 13 de dezembro de 1968. Foi somente no período da abertura lenta, gradual e

¹⁴ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

segura, durante o governo do Presidente Geisel é que a esquerda incorporou as demandas das chamadas minorias políticas. Havia, ao oposto dos Estados Unidos, um discurso oficial, amparado pelos militares, de que no país não havia racismo, o que era inclusive utilizado pela política externa brasileira. (OLIVEIRA, 2011).

Apresento abaixo um interessante e importante quadro de Shirley Better (2008), no qual traça uma comparação real e relevante entre o racismo individual e o institucional:

Comparison of Individual and Institutional Racism

	Individual	Institutional
Beliefs	Negative stereotypes of “people of color” The presumption of white supremacy Acceptance of social inequality	The presumption of White supremacy Acceptance of social and economic inequality The maintenance of white skin privilege
Attitudes	Hostility Fear Prejudice Intolerance Cultural blindness and deafness to racism	Commitment to maintenance of inequality between the races/ethnic groups Individuals are personally responsible for their own economic outcome
Practices	Negative verbalizations Use of pejorative name-calling Hostile actions	Neglect Discrimination Isolation Segregation Exclusion Exploitation Physical attacks Genocide
Structures	Customs traditions that reinforce inequality Informal rules of behavior that reinforce racism Conscious and unconscious behavior patterns Cultural blindness/cultural deafness	Laws (Jim Crow Laws) Formal policies, practices, and procedures Informal policies, practices and procedures

Comparação de Racismo Individual e Institucional¹⁶

	Individual	Institucional
Crenças	Estereótipos negativos de "pessoas de cor " A presunção de supremacia branca A aceitação da desigualdade social	A presunção de supremacia branca A aceitação da desigualdade social e econômica A manutenção do privilégio da pele branca
Atitudes	Hostilidade Medo Prejuízo Intolerância Cegueira e surdez Cultural ao racismo	Compromisso com a manutenção da desigualdade entre as raças / etnias Os indivíduos são pessoalmente responsáveis por seu próprio resultado econômico
Práticas	Verbalizações negativas Uso de xingamentos pejorativos Ações hostis	Negligência Discriminação Isolamento Separação Exclusão Exploração Ataques físicos Genocídio
Estruturas	Tradições/costumes que reforçam a desigualdade Regras informais de comportamento que reforçam o racismo Padrões de comportamento conscientes e inconscientes Cegueira Cultural / Surdez cultural	Leis (Jim Crow ¹⁷) Políticas formais, práticas e procedimentos Políticas informais, práticas e procedimentos

Ao trazer o quadro comparativo que Better (2008) apresenta, conseguimos perceber como o racismo está enraizado nas estruturas individuais e institucionais de uma sociedade. A autora analisa com objetividade características notórias quando o racismo, no campo individual

¹⁶ Tradução nossa do quadro exposto na página anterior.

¹⁷ As leis Jim Crow foram aplicadas para proteger o nativo branco ou os imigrantes europeus da concorrência negra frente à industrialização e à urbanização não procede, visto que o *locus* de imposição por excelência dessas leis foi o Sul, sabidamente pouco industrializado e ainda agrário. (OLIVEIRA, 2011, p. 29)

e no institucional, atua em suas crenças, atitudes, práticas e estruturas. Mesmo que seu campo de pesquisa tenha sido estadunidense, podemos perceber com clareza que as características apresentadas no quadro, muito se assemelham à sociedade brasileira, essencialmente no que cerne às instituições sociais de nosso país.

Hasenbalg, no contexto brasileiro, vem salientar que

[...] a discriminação e preconceito raciais não são mantidos intactos após a abolição mas, pelo contrário, adquirem novos significados e funções dentro da estrutura e as práticas racistas do grupo dominante branco que perpetuam a subordinação dos negros não são meros arcaísmos do passado, mas estão funcionalmente relacionados aos benefícios materiais e simbólicos que o grupo branco obtém da desqualificação competitiva dos não brancos. (HASENBALG, 1979, p.85).

Aqui se busca, por meio de uma luta antirracista, a não perpetuação das práticas racistas presentes na supremacia branca ainda muito difundida na sociedade brasileira. Busca-se ainda que se efetivem as leis que foram promulgadas no intuito de combater o racismo institucionalizado em nosso país. As pesquisas na área das relações étnico-raciais na atualidade mostram que um dos mecanismos necessários à possível eliminação do racismo institucionalizado no Brasil é a implementação de políticas de ação afirmativa para afro-brasileiros. Daí a relevância em colocar este assunto em destaque no próximo subcapítulo apresentado a seguir.

2.2 Racismo institucional e sua relação com a implementação de políticas de ação afirmativa

O conceito de racismo institucional foi discutido no subcapítulo anterior, mas a sua relação com a implementação de políticas de ação afirmativa deve ser analisada com mais cautela, essencialmente porque estas políticas não foram pensadas em sua gênese exclusivamente para os afro-brasileiros e nem tão menos são sinônimo de “cotas” como muitos brasileiros brancos, principalmente, tem declarado nas mídias e nas redes sociais.

As ações afirmativas se definem como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a

ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade. (GOMES, 2005, p. 45).

Joaquim Barbosa Gomes (2005), quando escreve sobre o princípio da constitucionalidade das ações afirmativas no Brasil, busca suporte para além da Constituição Brasileira e elenca vários artigos nos quais comprova que deve haver a implementação de políticas de ação afirmativa para aqueles que são de ascendência africana, que aqui intitulamos de afro-brasileiros. Ele aponta que

uma noção “dinâmica”, “militante” de igualdade, na qual necessariamente são devidamente pesadas e avaliadas as desigualdades concretas existentes na sociedade, de sorte que as situações desiguais sejam tratadas de maneira dessemelhante, evitando-se assim o aprofundamento e a perpetuação de desigualdades engendradas pela própria sociedade. Produto do Estado Social de Direito, a igualdade substancial ou material propugna redobrada atenção por parte do legislador e dos aplicadores do Direito à variedade das situações individuais e de grupo, de modo a impedir que o dogma liberal da igualdade formal impeça ou dificulte a proteção e a defesa dos interesses das pessoas socialmente fragilizadas e desfavorecidas. (GOMES, 2005, p. 47, grifo do autor).

Outro autor, Carlos Moore, nos mostra sobre esta temática que

o conceito de ação afirmativa originou-se na Índia imediatamente após a Primeira Guerra Mundial, ou seja, bem antes da própria independência deste país. Em 1919, Bhimrao Ramji Ambedkar (1891-1956), jurista, economista e historiador, membro da casta “intocável” Mahar propôs, pela primeira vez na história, e em pleno período colonial britânico, a “representação diferenciada” dos segmentos populacionais designados e considerados como inferiores. (MOORE, 2005, p. 308, grifo do autor).

Os autores nos mostram com lucidez os contextos nos quais as Ações Afirmativas (AAs) foram pensadas e planejadas, numa busca constante para que haja equidade de representatividade racial, no intuito de que as desigualdades raciais que ocorrem aqui, sejam eliminadas, essencialmente em relação aos afro-brasileiros, que é o foco deste trabalho.

Nos Estados Unidos da América (EUA), segundo Siss (2003) tais políticas surgiram em 1935, porém não foram voltadas aos afrodescendentes; eram voltadas aos patrões que discriminassem os operários sindicalizados. É somente a partir de 1964 que são criados mecanismos e estratégias relevantes de combate e superação das desigualdades raciais e de gênero, essencialmente. “Nesse período, as empresas que tinham contrato com o governo no EUA foram estimuladas a usarem a ação afirmativa com objetivo de garantir o princípio de

igualdade na contratação e promoção de seus empregados, [...] além da proibição de discriminar” (SISS, 2003, p. 113)

Ainda sobre outros países da América, Moore mostra que

a democratização da sociedade, através da eliminação dos privilégios criados e mantidos pelo regime colonial, foi eficaz na criação rápida de quadros nativos capazes de governar essas sociedades, a ponto de fazer com que praticamente todos os países africanos e asiáticos adotassem medidas similares. Mais tarde, os países do Caribe e do Pacífico Sul, que se tornaram independentes nas décadas de 60 e 70, também se valeram dessa estratégia de empoderamento. Na fase após a independência, as políticas de ação afirmativa igualmente serviram para resolver problemas de desigualdades internas, historicamente herdadas, pelos países recém independentes. (MOORE, 2005, p. 311).

A discussão sobre as AAs (Ações Afirmativas) tem operado insistentemente com os contra-argumentos do grupo étnico-racial branco diminuindo o debate das AAs como sinônimo de cotas, devemos lembrar que as AAs estão fundamentadas na interpretação da chamada justiça social e no caso das AAs permeia além, estariam fundamentadas também numa justiça étnico-racial. Silva (2002) já apontava que a expressão “cotas numéricas” é confundida com ação afirmativa e que isto se apresenta como um equívoco, em algumas ocasiões deliberado, em outras, produto de ignorância. Elas são uma probabilidade ou aspecto, de uma AA que, em muitos casos, tem um resultado pedagógico importante, visto que empenham o reconhecimento do problema da desigualdade e a implementação de um ato concreto que garanta os direitos, ao trabalho, à educação e à promoção profissional, às pessoas em situação de inferioridade social.

Os defensores do *status quo* racial latino-americano concentram sua argumentação na premissa de que a implementação de medidas étnico-raciais seletivas resultará em rachaduras no edifício da coexistência inter-racial harmônica, a qual supõem prevalecer na América Latina em contraposição ao resto do mundo. (MOORE, 2005, pp. 317-318, grifo do autor).

Como contra-argumentos, apresentados por aqueles que se posicionam contra as AAs, Siss (2003) apresenta três: o primeiro encontra-se no campo da meritocracia, dizendo que os teóricos contrários a tais políticas alegam que elas caminham no sentido contrário ao sistema meritocrático, é afirmado aqui pelo autor que neste primeiro contra-argumento, os direitos individuais e coletivos confrontam-se diretamente. O segundo argumento está pautado na ideia que tais mecanismos de reserva de percentual de vagas levariam a baixos padrões de desempenho. O terceiro argumento apresentado pelo autor se faz presente no discurso de que os sujeitos que forem amparados nas AAs seriam estigmatizados como se aqueles que se

beneficiarem fossem percebidos e perceberem-se como inferiores comparados ao mérito individual em relação ao grupo étnico-racial branco. Estes contra-argumentos são também explicados por Zeggara, a autora distingue que para responder a tais contra-argumentos,

devemos lembrar que as AAs são propostas para um determinado tempo, o suficiente para equilibrar as brechas, à espera de que a sociedade elimine os critérios racistas para a seleção dos trabalhadores, e com a expectativa de que a população afrodescendente possa atingir um nível de profissionalização que permita a existência de um número equitativo de afros que compitam em igualdade de condições para um determinado posto de trabalho. As AAs impulsionam os processos de democratização das instituições e promovem relações interculturais que apontam para a democracia racial tão desejada pela sociedade latino-americana. (ZEGARRA, 2005, p. 353).

É importante salientar como os movimentos negros das décadas de 1970 e 1980 foram importantes para a efetivação da implementação das AAs que só irá ocorrer de fato no início do século XXI. E também os movimentos das décadas anteriores. Andrews mostra que

os movimentos negros das décadas de 1930, 1940 e 1950 há muito tem apontado para a dimensão racial da desigualdade brasileira, e tem argumentado que não se pode realmente dizer que a democracia exista no Brasil enquanto a participação dos negros na vida econômica, política e social nacional não ocorrer em termos iguais a dos brancos. (ANDREWS, 1998, p. 314).

Valter Silvério (2002) também elenca alguns argumentos daqueles que acreditam que a implementação das AAs não sejam importantes no Brasil. O primeiro deles é que no Brasil, nunca houve, após a abolição da escravidão, leis com caráter segregacionista e racista. O segundo argumento contrário, teria por base o mito da democracia racial. Nesse panorama, a miscigenação foi/é vista como uma espécie de ponte, adequada para ligar e acabar as diferenças entre as três raças/culturas que deram origem ao povo brasileiro e, ao mesmo tempo serviria como comprovação de uma suposta equidade social e harmonia racial em nosso país. O terceiro argumento diz que contrariamente aos Estados Unidos e à África do Sul, países nos quais o preconceito tem por base a origem do indivíduo, no Brasil o preconceito é de marca. Assim, aqui teríamos um sistema de classificação social em que a cor como sinônimo da aparência racial não é natural, porém corresponde a uma eleição entre outras possíveis (SILVÉRIO, 2002)

López, favorável às AAs, ratifica a importância de tais políticas, ela afirma que

podemos entender as políticas públicas com perspectiva racial no Brasil como produto da trajetória contemporânea da militância negra, por meio de resistências e lutas disseminadas na esfera pública, por evidenciar o racismo na sociedade brasileira e demandar ações governamentais que provoquem um processo de desracialização. (LÓPEZ, 2012, p. 124).

Devemos lembrar que em nosso país, aos negros que foram libertados, não foram oferecidos nem escolas, nem terras, nem empregos. Após a pseudolibertação, muitos ex-escravos retornaram às fazendas, ou a fazendas vizinhas, nas quais foram escravizados, para voltar ao trabalho e receber baixo vencimento. Muitos anos após a abolição, os descendentes dos negros que foram escravizados, viviam nestas mesmas fazendas, com uma vida pouco melhor seus antepassados próximos. Outros foram às cidades, como o Rio de Janeiro, em busca de trabalho, no entanto, aumentaram a parcela da população que já estava sem emprego fixo. Onde o dinamismo econômico foi provocado pela expansão do café, como em São Paulo, os novos empregos, tanto na agricultura como na indústria, foram ocupados pelos milhares de imigrantes italianos que o governo atraiu para o nosso país. Nesta cidade, eles foram expulsos ou relegados aos trabalhos mais brutos e que pagavam piores salários (CARVALHO, 2002). Foram negadas oportunidades a eles, em vez de oportunizarem a eles, foram oportunizadas as melhores propostas de emprego aos imigrantes europeus brancos.

O capital social – que se refere às redes de relações baseadas na reciprocidade entre os agentes sociais melhor dotados de recursos e o capital escolar passam a ser fatores decisivos de um novo regime de regulação das relações étnico-raciais. As vantagens dadas aos colonos imigrantes europeus, por meio das parcerias e do aporte de importantes fundos públicos, funcionaram, no jogo das disputas fundiárias, como um capital social. (LÓPEZ, 2012, p. 123).

Andrews, Gomes, López, Siss, Moore e Zeggara aqui nesta parte nos mostram como se faz pertinente aprofundar o debate fundamentado acerca da necessidade da implementação das AAs para os afro-brasileiros, para que consigamos mostrar uma justificativa embasada para aqueles que contra argumentarem a efetiva implantação destas políticas.

2.3 Histórico de políticas de ação afirmativa para afro-brasileiros

Nos anos de 1980, houve a primeira elaboração de um projeto de lei a favor de ações afirmativas na configuração de reserva de vagas. Quando atuou como deputado federal, Abdias Nascimento elaborou o projeto de Lei n.º 1.332, de 1983, no qual propunha uma ação compensatória, que instituiria mecanismos de ressarcimento para o afro-brasileiro após séculos de discriminação. No projeto citado havia as seguintes ações planejadas: reserva de 20% de vagas para mulheres negras e 20% para homens negros na seleção de candidatos ao serviço público;

bolsas de estudos; incentivos às empresas do setor privado para a eliminação da prática da discriminação racial; incorporação da imagem positiva da família afro-brasileira ao sistema de ensino e à literatura didática e paradidática, bem como introdução da história das civilizações africanas e do africano no Brasil (MOEHLECKE, 2002). O projeto não foi aprovado, mas a luta dos movimentos negros não cessou. Reorganizar e mobilizar se fazia necessário.

Siss (2003), ao elucidar sobre a implementação das políticas de ação afirmativa, por exemplo, aponta que não se faz necessária a obrigatoriedade de cotas numéricas rígidas para que seja configurada uma ação afirmativa e, quanto à permanência de tais políticas não se tem previsão de um tempo indefinido ou permanente. Dessa forma, é latente a necessidade de adotar mecanismos que estimulem as empresas a recrutarem qualificarem ou promoverem postos elevados aos membros das intituladas minorias. Uma ação afirmativa deve partir do reconhecimento de que a competência para exercer funções de responsabilidade não é exclusiva de um determinado grupo étnico, racial ou de gênero. Como minorias, Seyferth nos mostra que

as minorias, quaisquer que sejam seus elementos de identificação (raça, cultura, religião etc.) ou de formação (migração, escravidão, colonialismo, alteração de fronteiras etc.), perturbam a ordem natural imaginada para o Estado-nação. [...] De fato, as diferenças (culturais e/ou fenotípicas) foram assinaladas com a sinonímia da desigualdade, e os sentimentos e práticas próprias do etnocentrismo e do racismo configuraram-se no pensamento ocidental muito antes da invenção do conceito de raça e do evolucionismo cultural do século XIX. (SEYFERTH, 2002, p. 12).

Estas minorias, as quais nos referimos aqui, trata-se de uma minoria sub representada, pois enquanto população, os afro-brasileiros somam número maior que a metade dos brasileiros, 51,1% segundo os dados do último censo.

Retomando a debate acerca das AAs, Bernardino (2002) afirma que

o passo decisivo para que a discussão sobre ações afirmativas conquistas se projeção política e acadêmica, para além dos integrantes do movimento negro brasileiro, foi o reconhecimento público do presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, na abertura do seminário *Multiculturalismo e Racismo*, realizado em 1996, em Brasília, de que o país era racista. Além disso, o presidente da República estimulou a discussão sobre as ações afirmativas quando, ao divulgar o Plano Nacional dos Direitos Humanos, também em 1996, incluiu como um dos seus objetivos o desenvolvimento de ações afirmativas para o acesso dos negros aos cursos profissionalizantes, à universidade e às áreas de tecnologia de ponta. (BERNARDINO, 2002, p. 257, grifo do autor).

A Conferência Mundial de Durban em 2001 foi considerada um marco internacional na luta contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerância Correlata. De alguma forma, a Conferência de Durban provocou implicações no Brasil antes mesmo de ser realizada, pois impulsionou as discussões internas sobre o racismo e a implementação das ações afirmativas no país.

No âmbito federal também, muito antes da instituição do atual Estatuto da Igualdade Racial¹⁸, o então deputado federal pelo PT (Partido dos Trabalhadores) do Rio Grande do Sul, Paulo Paim, elaborou o projeto de Lei n.º 3.198/2000 no qual instituía o que seria a primeira versão do Estatuto da Igualdade Racial em defesa dos que sofrem preconceito ou discriminação em função de sua etnia, raça e/ou cor, e daria outras providências. Em sua primeira proposta, versava em seu artigo 20 a reserva de 20% das vagas para o acesso de afrodescendentes a cargos públicos por meio de concurso público no âmbito federal, estadual e municipal (SISS, 2003). No entanto, ao ser promulgado em 20 de julho de 2010, teve alguns artigos alterados e retirado o artigo que propunha a reserva de vagas. No artigo 4º, o Estatuto da Igualdade Racial deixou explícito que:

art. 4º A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do país será promovida, prioritariamente, por meio de: [...]

V – eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada; [...]

VII – implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros. (BRASIL, 2010).

Faz-se relevante também apontar que, a partir da promulgação do estatuto em sua íntegra, foi criado o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir) que dentre, seus outros objetivos, deixa explícito em seu primeiro inciso que o Sinapir deverá “promover a igualdade étnica e o combate às desigualdades sociais resultantes do racismo, inclusive mediante adoção de ações afirmativas” (BRASIL, 2010).

Moehlecke (2002) vem mostrar que no nível superior, a primeira lei entrou em vigor em 2003 no estado do Rio de Janeiro, mas Siss (2003) salienta que esta discussão se inicia nos anos

¹⁸ Lei n.º 12 288 de 20 de julho de 2010

finais da década de 1990 com o apoio dos deputados estaduais Marcelo Dias e Carlos Minc ambos do PT/RJ. Este último elaborou um Projeto de Lei no qual defendia a implementação de uma política de cotas numéricas racialmente definida, em prol de afro-brasileiros e dos povos indígenas. Os anseios destes parlamentares foram parcialmente alcançados em 2008 com a promulgação da Lei nº 5346/2008, que estabelece o seguinte:

art. 2º As cotas de vagas para ingresso nas universidades estaduais serão as seguintes, respectivamente:

I - 20% (vinte por cento) para os estudantes negros e indígenas;

II - 20 % (vinte por cento) para os estudantes oriundos da rede pública de ensino;

III - 5% (cinco por cento) para pessoas com deficiência, nos termos da legislação em vigor, e filhos de policiais civis, militares, bombeiros militares e de inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos ou incapacitados em razão do serviço.

Art. 3º É dever do Estado do Rio de Janeiro proporcionar a inclusão social dos estudantes carentes destinatários da ação afirmativa objeto desta Lei, promovendo a sua manutenção básica e preparando seu ingresso no mercado de trabalho, inclusive mediante as seguintes ações:

I - pagamento de bolsa-auxílio durante o período do curso universitário;

II - reserva proporcional de vagas em estágios na administração direta e indireta estadual;

III - instituição de programas específicos de crédito pessoal para instalação de estabelecimentos profissionais ou empresariais de pequeno porte e núcleos de prestação de serviços.

Além das Leis que reservam vagas para os afrodescendentes vale ressaltar a importância para a educação brasileira como Ação Afirmativa, a criação e promulgação da Lei 10.639/2003; do Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana; da implementação dos Neabs – Núcleos de Estudos Afro-brasileiros nas universidades e nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia; da criação do GT (Grupo de Trabalho) 21, intitulado “Educação e Relações Étnico-Raciais” atualmente, mas que teve primeiramente o nome de “Afro-Brasileiros e Educação” na ANPEd (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação) na 24ª reunião nacional em 2001.

A criação da Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) merece relevante destaque enquanto uma política de AA para o negro no país, ela foi criada pela Medida Provisória nº 111, de 21 de março de 2003, convertida na Lei nº 10.678, a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República passar a existir por meio do

reconhecimento das lutas históricas dos Movimentos Negros brasileiros. A data é emblemática, pois em todo o mundo celebra-se o Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial, instituído pela Organização das Nações Unidas (ONU), em memória do Massacre de *Shaperville*. Em 21 de março de 1960, 20.000 negros protestavam contra a lei do passe, que os obrigava a portar cartões de identificação, especificando os locais por onde eles podiam circular. Isso aconteceu na cidade de *Joanesburgo*, na África do Sul. Mesmo sendo uma manifestação pacífica, o exército atirou sobre a multidão e o saldo da violência foram 69 mortos e 186 feridos.

À SEPPIR cabem os seguintes objetivos: formular, coordenar e articular políticas e diretrizes para a promoção da igualdade racial, amparados principalmente no Estatuto da Igualdade Racial; formular, coordenar e avaliar as políticas públicas afirmativas de promoção da igualdade e da proteção dos direitos de indivíduos e grupos étnicos, com ênfase na população negra, afetados por discriminação racial e demais formas de intolerância; articular promover e acompanhar a execução dos programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, voltados à implementação da promoção da igualdade racial; coordenar e acompanhar as políticas transversais de governo para a promoção da igualdade racial; planejar, coordenar a execução e avaliar do Programa Nacional de Ações Afirmativas; acompanhar a implementação de legislação de ação afirmativa e definição de ações públicas que visem o cumprimento de acordos, convenções e outros instrumentos congêneres assinados pelo Brasil, nos aspectos relativos à promoção da igualdade e combate à discriminação racial ou étnica. (BRASIL, 2003).

Numa proposta de retomar a temática da reserva de vagas para os afro-brasileiros por meio de concurso público, no âmbito federal temos a Lei Federal n.º 12.990/2014, que ressalta a reserva de vagas aos afro-brasileiros de 20% nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. No âmbito do estado do Rio de Janeiro, em uma Lei anterior à federal supracitada, existe a Lei n.º 6067/2011 (atualizada pela Lei 6740/2014) que versa o seguinte:

art. 1º Ficam reservadas aos negros e índios 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do Poder Legislativo, Judiciário, Ministério Público, Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro e Executivo do Estado do Rio de Janeiro e das entidades de sua Administração Indireta. (RIO DE JANEIRO, 2014).

Cabe neste momento explorarmos o campo da pesquisa verificando se o objeto desta pesquisa, essencialmente a instituição que forma os(as) diplomatas brasileiros(as) contempla alguma política de AA. Neste cenário, o MRE, em 2002, lançou o Programa de Ação Afirmativa (PAA) nomeado de “Bolsa Prêmio de Vocação para a Diplomacia”. Este programa, considerado de ação afirmativa pelo IRBr, iniciou com a finalidade de proporcionar maior igualdade de oportunidades de acesso à carreira de diplomata e de acentuar a diversidade étnica nos quadros do Itamaraty. “No Instituto, o PAA foi fruto de compromissos firmados na III Conferência, realizada em Durban.” (OLIVEIRA, 2011, p. 63).

Percebemos que o referido PAA trata-se de iniciativa, que procura investir na capacitação de candidatos afrodescendentes à carreira de diplomata, por meio de concessão de bolsas de estudos, com duração de dez meses, destinadas a custear cursos e aulas preparatórios ao Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata, além da aquisição de livros e material didático. É desenvolvido em parceria com o CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) e com a participação da Secretaria Especial dos Direitos Humanos, da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e da Fundação Cultural Palmares.

Na primeira versão do Programa, em 2002, as instituições partícipes alocaram o montante de R\$ 350.000,00, para o pagamento de 20 bolsas, no valor de R\$ 10.000,00. Em 2003, o Programa de Ação Afirmativa foi relançado oficialmente pelo Ministro das Relações Exteriores. Às quatro instituições parceiras originais somaram-se a Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), o Ministério do Trabalho, o Ministério da Assistência Social e o Ministério da Educação. O repasse total de recursos naquele ano atingiu a quantia de R\$ 950.000,00, o que permitiu o aumento do número de bolsas (de 20 para 30) e o valor concedido individualmente aos bolsistas (de R\$ 10.000,00 para R\$ 25.000,00, valor mantido até hoje, pago em duas parcelas no ano), com contribuições orçamentárias do Itamaraty e do CNPq (responsáveis por 32 bolsas) e de outros órgãos parceiros do Programa – a Fundação Cultural Palmares e a SEPPIR. Vale ressaltar aqui, que o atual valor de R\$ 25.000,00 é concedido em duas parcelas de R\$ 12.500,00 no ano.

Desde sua criação até 2014, o Programa outorgou 594 bolsas para 354 bolsistas, dos quais 21 já foram aprovados no Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) e integrados ao Serviço Exterior brasileiro. No momento são 20 egressos deste Programa, pois uma diplomata

faleceu. O Itamaraty informou que não é possível estabelecer, com segurança, os valores totais investidos no Programa desde 2002, porque não há determinação legal sobre a guarda de documentos contábeis de mais de 5 anos. Uma estimativa aproximada indica, para o período de 2002 a 2013, um investimento total de cerca de R\$ 13.000.000,00, ou seja, uma média de pouco mais de R\$ 1.000.000,00 por concurso. (OLIVEIRA, 2015).

Há ainda a necessidade de reavaliar os dados nos últimos anos não analisados, percebe-se que o PAA do IRBr vem alcançando um processo de maturação ainda lento e poderá contribuir para a promoção políticas de igualdade racial.

Numa tentativa de explicar um pouco o panorama das AAs nos últimos anos do século XX, Siss(2003) fala que

as discussões sobre a necessidade e validade ou não da aplicação de políticas de ação afirmativa no Brasil datam das últimas décadas do século XX. Elas vem, ocorrendo, quase sempre, no âmbito das organizações do Movimento Negro Nacional, bem como em alguns restritos espaços acadêmicos. [...] No espaço governamental – federal, estadual e municipal – nesse mesmo período, algumas discussões e iniciativas em relação às políticas de ação afirmativa aconteceram. (SISS, 2003, p. 131).

Paixão nos mostra que

o Estado brasileiro deve reconhecer sua imensa dívida histórica acumulada com as populações negras e indígenas, derivada dos quatrocentos anos de vigência do sistema escravista, dos constantes massacres cometidos contra esses povos e do descaso com o destino dessas populações ao longo de todo o século XX. (PAIXÃO, 2006, p. 133).

Diferente das cotas implementadas na maioria das universidades públicas, que tem recorte na categoria raça/classe, as cotas implementadas pela Lei 12.990/2014 exigem que o candidato se autodeclare negro apenas. A questão da autodeclaração tem gerado alguns debates nas mídias e discursos discordantes, pois, há algumas denúncias de indivíduos brancos se autodeclarando negros. Como a Lei supracitada tem pouco tempo de promulgação, muitos concursos ainda estão adequando-se e algumas irregularidades devem ser vistas com rigor da Justiça Federal, como por exemplo a ausência de comissões de acompanhamento destes inscritos.

No capítulo a seguir procuramos delinear o momento e o contexto no qual foi instituído o IRBr, mostramos sua construção ideológica e analisamos os critérios de seleção à carreira de diplomata.

3. O INSTITUTO RIO BRANCO (IRBr) DE FORMAÇÃO DE DIPLOMATAS E SEUS PROCESSOS DE SELEÇÃO

3.1 Criação e construção ideológica do Instituto

Para falar da criação do IRBr, antes há a necessidade de lembrar quem foi “O barão do Rio Branco”, figura emblemática e que é patrono da instituição que conheceremos a seguir. José Maria da Silva Paranhos, conhecido como barão do Rio Branco, foi ministro no MRE por nove anos, organizou o ministério de acordo com a sua vontade e gozava de liberdade de formulação de política externa, assim como um poder quase absoluto para designar diplomatas.

Falar sobre o Barão do Rio Branco (1845-1912) significa ingressar em um universo simbólico no qual as representações da política externa brasileira e as diferentes dimensões do legado do patrono do Itamaraty encontram-se fundidas em um patrimônio, cuja definição faz parte do permanente processo de construção da identidade nacional. Rio Branco legou aos diplomatas, ao Itamaraty e ao Brasil um patrimônio multifacetado, que inclui tanto a definição de boa parte das fronteiras nacionais quanto um estilo do fazer diplomático. Conhecer, estudar e avaliar, com espírito crítico e independente, o conteúdo desse patrimônio pode contribuir para enriquecer as interpretações sobre o Brasil e sua política externa, os brasileiros e suas identidades. (PEREIRA, 2012, p. 651).

Seria este “estilo” abordado por Pereira (2012) o estilo da supremacia do grupo hegemônico de sua época, o grupo racial branco. Essencialmente porque tinha este poder “quase absoluto” para escolher os diplomatas, numa época que havia a escravidão de africanos, afro-brasileiros. Não seria possível, portanto, ou incompatível, no “poder quase absoluto de Rio Branco” designar um afro-brasileiro para ser diplomata naquela época. “O barão do Rio Branco, patrono da diplomacia brasileira, funciona como recurso simbólico que une a casa, a nação e a identidade diplomática. [...] Mais do que isso, invoca-se a mesma figura para representar a unidade da nação.” (MOURA, 2007, p. 92). O barão do Rio Branco (1845-1912), fazia questão de rapazes jovens brancos e bem-nascidos casados com moças que tocavam piano e falavam francês, para designá-los à diplomacia brasileira.

As palavras da autora vem salientar como o vulto do barão ainda é presente na atualidade da diplomacia. Ele morre em 1912, mas ainda há o emblema de sua extrema importância nesta única instituição de formação dos diplomatas brasileiros.

Por mais que saibamos que, historicamente, o título de ‘diplomata’ tenha sido uma prerrogativa de pessoas ‘bem nascidas’ e que o Itamaraty é conhecido por ter abrigado descendentes da corte imperial brasileira, também sabemos que o

MRE vem passando, desde a criação do IRBr, por um processo de burocratização no que diz respeito ao recrutamento de seus membros. (MOURA, 2007, p. 91, grifo da autora).

O Instituto Rio Branco, instituição altamente burocrática do Estado Brasileiro, que tem seu nome em homenagem a seu patrono, foi fundado em 1945 e é responsável pela seleção e treinamento dos diplomatas brasileiros, em processo contínuo de formação: o Curso de Formação, na etapa inicial da carreira; o Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas (CAD), para Segundos Secretários e o Curso de Altos Estudos (CAE) para Conselheiros. Estes cursos de formação que são aqui apresentados fazem parte do cenário atual do IRBr, mas quando ele foi criado a formação era um pouco diferente.

A partir de 1945, após a segunda guerra mundial, uma nova realidade tomava forma no contexto internacional. Estados Unidos da América (EUA) e União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), as principais potências emergentes do conflito, iriam iniciar uma longa disputa pela hegemonia global, denominada Guerra Fria, disputa essa que ocupou a agenda mundial pelos quase 45 anos seguintes. E é no cenário de “pós-guerra”, que o governo decide criar uma instituição para formar diplomatas no intuito, talvez, de representar de alguma forma, um lado desta luta hegemônica.

No Brasil, em 1945, uma nova intervenção militar derrubou Vargas e teria dado início a primeira experiência que se poderia chamar com algum atributo de “democrática” em toda a história do país. Pela primeira vez, ocorreu o voto popular. (CARVALHO, 2002).

Foi somente por meio da publicação do Decreto-Lei nº 9.032, em 6 de março de 1946, que se configurou realmente a formalização da criação do Instituto. A partir de então é que se dá a realização de concurso de provas e a seleção entre candidatos aprovados nos exames finais do Curso de Preparação à Carreira de Diplomata (CPCD) para o ingresso na carreira diplomática. Além do CPCD o decreto também instituiu o Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas (CAD) que era de formação obrigatória para o diplomata que almejava ser removido ao exterior. Até 1996, só eram empossados aqueles que se formavam no CPCD.

É importante lembrar que o IRBr, é uma instituição do MRE e está além, portanto, de ser uma associação e de possuir uma “cosmologia” abarcante a ponto de ter o poder de relacionar homens, natureza e deuses. Podemos perceber na obra de Moura (2007) e Reis (2013), que existe

um sistema de crenças, símbolos e práticas rituais que organiza e relaciona pessoas, instituição e nação, formando um *ethos*¹⁹ e uma divisão de mundo próprios.

De acordo com dados do IBGE²⁰ (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a década de 1950 foi marcada com uma taxa de analfabetismo de 50,6 %. A partir deste dado, deve-se pensar quem eram candidatos a esta carreira que requer formação em nível superior. Siss aponta que

há uma lacuna enorme nos dados censitários relacionados à estruturação racial da sociedade brasileira, lacuna que se estende do período imediatamente pós-abolição até o início dos anos noventa. Nos anos de 1910 e 1930 não foi realizado levantamento censitário nacional; os censos de 1900, 1920 e 1970 não estão estratificados por raça; as informações relativas aos dados colhidos pelo censo de 1960 nunca foram publicados em sua totalidade e os censos realizados nos anos de 1940,1950 e 1980 são notáveis pela escassez de dados demográficos relacionados à variável raça ou cor. (SISS, 2005, p. 8).

Ao constatar-se que o IRBr foi criado numa década na qual pouco se tinha acesso à educação formal, pode-se levantar a questão da escolarização que era, muitas vezes, condição favorável às pessoas que tinham posses e prestígio na época. Sequer havia, por exemplo, a obrigatoriedade do atual ensino fundamental. O ensino primário e ginásial (como era chamado o ensino fundamental na época de criação do instituto) só foi obrigatório pela lei 5692 de 1971.

Em 1946, foram admitidos 27 cônsules de terceira classe, como eram então chamados os terceiros secretários de hoje, porém eles não tornavam-se diplomatas assim que passavam no chamado “vestibular”. Somente após concluírem o CPCD eles poderiam tomar posse ao cargo de diplomata.

Desde 1946 há somente uma forma de tornar-se diplomata no Brasil: ser admitido em concurso organizado anualmente pelo IRBr, órgão do MRE responsável por recrutamento e formação dos diplomatas brasileiros. Desde então, portanto, fazer ‘Rio Branco’ faz parte da carreira²¹ de diplomata. (MOURA, 2007, p. 37, grifo da autora).

Para entendermos melhor à que carreira Moura (2007) se referiu anteriormente, utilizo o quadro abaixo que emprega em sua obra para referenciar à carreira e os títulos que os diplomatas

¹⁹ *Ethos* aqui, segundo Moura (2007) assume o caráter normativo que a “casa” impõe.

²⁰ Tendências demográficas no período de 1950/2000. Disponível no sítio da Web http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/tendencias_demograficas/comentarios.pdf

²¹ O termo ‘carreira’ se refere à organização dos funcionários permanentes do MRE em seu principal regulamento segundo Moura (2007)

receberam ao longo de sua trajetória. Ela intitula em diversos momentos de sua obra o IRBr como “mundo de Rio Branco”.

Mundo de Rio Branco²²

Casa de Rio Branco	Ordem de Rio Branco
Embaixador (ministro de primeira classe)	Grã-cruz
Ministro (ministro de segunda classe)	Grande oficial
Conselheiro	Comendador
Primeiro-secretário	Oficial
Segundo-secretário e terceiro-secretários	Cavaleiro

Oliveira (2011) expõe que

o agente diplomático em sua condição representativa adquiriu status de sagrado, sob a proteção do deus mensageiro *Hermes*. *Hermes*, que também é símbolo de astúcia e de sedução, é ademais deus protetor dos viajantes. O ex-diretor nos conta ainda que *Hermes* é também o intermediário entre o mundo de cima e o mundo de baixo. Diz que em todos esses papéis aparece o duplo, o que corresponde simbolicamente ao formato do diplomata. Esse proto-diplomata era arauto ou porta-voz da tribo ou da *polis*. (OLIVEIRA, 2011, p. 51, grifos do autor).

Bem, se o agente diplomático é comparado a um deus grego, imagino como seria se alguém um dia desconstruísse esta analogia e o assemelhasse a *Exu*, que segundo a cosmologia africana, é o orixá que é o intérprete e o linguista do sistema, equilibra a dinâmica da vida no Aiyé (mundo visível) e no Órun (mundo invisível), é mensageiro que estabelece a relação do Aiyé com o Orun, dos orixás entre si e dos seres humanos com os deuses, e vice-versa (CRUZ, 2015). Aqui cabe apenas uma pausa para reflexão. Temos um histórico colonial e eurocêntrico muito presente nas instituições. Quando apresento esta analogia diferente, é no intuito que possamos repensar que a cosmologia do Mundo de Rio Branco não considera a cosmologia africana.

Retomando o contexto sócio-histórico, a década de 1960 se iniciou com alterações, sob entusiasmo criador do Embaixador Jaime Azevedo Rodrigues, foi promulgada a Lei nº 3.917, de 14 de julho de 1961, que designou o Curso de Altos Estudos (CAE), o qual se tornaria, após cinco anos de sua instalação, condição para promoção dos Ministros de Segunda Classe a

²² MOURA (2007, p. 31)

Ministro de Primeira Classe e comissionamento na função de Embaixador. O CAE só foi realmente implementado em 1977, quando, já então criada a classe de conselheiro, tornou-se condição para promoção a ministro de segunda classe.

O IRBr é mais do que simplesmente uma instituição de formação. Ele é a única instituição que forma e treina os diplomatas brasileiros. “Desde a sua fundação, em 1945, o Instituto Rio Branco forma diplomatas selecionados por meio de concurso público. É a terceira academia diplomática mais antiga do mundo, após a Academia de Viena (Áustria) e a Pontifícia Academia Eclesiástica do Vaticano. No sítio eletrônico do IRBr, afirma-se que a diplomacia é uma carreira de Estado, *essencial para a defesa dos interesses do país, exigindo formação técnica específica e uma estrutura meritocrática.*” (OLIVEIRA, 2015, p. 47, grifo da autora).

No Brasil, ser diplomata significa estar vinculado a uma instituição burocrática na qual o indivíduo ingressa em uma carreira estruturada, com regras explícitas da seleção e ascensão funcional. Só há uma ‘escola’ responsável pelo treinamento de diplomatas, existente desde 1946, e que, desde então, vem habilitando indivíduos como ‘funcionários da carreira de diplomata do serviço exterior’: o Instituto Rio Branco (IRBr). Os diplomatas brasileiros são, pois, pessoas que formadas pelo IRBr, integram o quadro de funcionários da carreira de diplomata do serviço exterior. Institucionalmente, eles estão vinculados ao Ministério de Relações Exteriores (MRE), que tem sua sede no Palácio Itamaraty, em Brasília. A diplomacia brasileira é, portanto, restrita a uma instituição, com uma forma de recrutamento e de treinamento pessoal controlada por esta instituição. (MOURA, 2007, p. 15, grifo da autora).

Até 1975, o IRBr estava alocado na antiga sede do Ministério das Relações Exteriores, na Avenida Marechal Floriano, 196, no Rio de Janeiro. A transferência para Brasília, onde funciona atualmente, ocorreu em de 1977. A mudança do Rio de Janeiro para Brasília implicou uma segunda fundação do Instituto, que deixou no Rio de Janeiro não somente suas instalações físicas, mas também professores e funcionários. Foi necessário, dessa forma, reconstituí-lo na (não tão) nova capital. Essa transformação física aconteceu no mesmo momento em que houve uma vasta lista de modificações no MRE e uma extensa reforma do funcionalismo público.

A Casa de Rio Branco vem se consolidando como uma ‘comunidade moral’ relativamente autônoma, possuindo um *ethos* e uma visão de mundo particulares. Se o Itamaraty já possuía uma identidade forte quando sua sede era no Rio, o *ethos* dos diplomatas não diferia muito do *ethos* de alguns setores da elite nacional e, principalmente, carioca, de onde era recrutada a maioria de seus membros. Com a transferência para Brasília, o processo de autonomização do *ethos* se acentuou. Os diplomatas, afastados da convivência cotidiana com seus parentes e grupos de orientação originais, passaram a viver num ‘mundo’ onde os membros da casa se tornaram não só ‘colegas’, mas vizinhos, amigos

e, numa metáfora utilizada pelos próprios, ‘parentes’. (MOURA, 2007, p. 32, grifo da autora).

É no contexto de transformações e mudanças que é criado o Dia do Diplomata. Inventado em 1970, quando o país sofria transformações profundas durante o período da ditadura militar, vem marcar mais uma vez, emblematicamente a figura de Rio Branco.

Sobre o Dia do Diplomata, Reis expõe que

não por acaso, a data da criação do IRBr marca o calendário interno do Itamaraty. O Dia do Diplomata, 20 de abril, é o aniversário de nascimento do Barão de Rio Branco. A data é de celebração e, ao mesmo tempo, de reflexão. Um ponto de partida para essa reflexão é pensar que o tímido Juca Paranhos, foi – para seu tempo – nada menos do que um revolucionário, senão nas ideias, certamente no agir. Foi, como Bismarck, um “revolucionário branco”. Adiante, haverá mais a dizer sobre o Dia do Diplomata, todo ele evocativo do Barão, cuja figura – como vimos – não se esgota em uma só leitura. (REIS, 2013, p. 239, grifo do autor).

Chama muito a atenção o “ser branco”, então o “ideal” formar no IRBr seria formar brancos, ou então pessoas embranquecidas socialmente.

Não se trata, portanto, da invisibilidade da cor, mas da intensa visibilidade da cor e de outros traços fenotípicos aliados a estereótipos sociais e morais para uns, e a neutralidade racial para outros. As consequências dessa visibilidade para negros são bem conhecidas, mas a da neutralidade do branco é dada como “natural”, já que ele é o modelo paradigmático de aparência e condição humana. (PIZA, 2002, p. 72, grifo do autor).

Moura (2007) tem outra percepção sobre a data emblemática citada por Reis. Para ela, o Dia do Diplomata é considerado o grande ritual no MRE. É neste dia, desde 1970, que os jovens diplomatas tem a confirmação de seu ingresso no Itamaraty.

A clássica Cerimônia de Formatura, no Dia do Diplomata, fecha um simbolismo. Desde 1996, segundo Reis (2013) se perdeu este simbolismo com a criação do PROFA I, perdeu-se a aura de “ritual de passagem”, tão importante na mitologia da Casa de Rio Branco. Segundo ele, “o ‘rito de instituição’ vem com atraso. Os que agora se ‘formam’ já estão devidamente empossados e estão plenamente integrados na rotina de trabalho. Sendo assim, esses jovens diplomatas não podem evitar a sensação de que o solene evento – ainda que gratificante – é fora de época e redundante.” (REIS, 2013, p. 245).

Cristina Moura vem nos mostrar que

a Casa existe como uma igreja durkeimiana: uma comunidade moral ‘sagrada’, que se atualiza num sistema de crenças e ritos colados uns aos outros, atribuindo

uma identidade a seus membros e os classificando hierarquicamente dentro de uma totalidade que seria o ‘corpo diplomático’. ‘Rio Branco’ é o emblema que vai caracterizar esta comunidade moral. (MOURA, 2007, p. 33, grifo da autora).

Interessante como esta moral é imposta ao diplomata na cerimônia de sua formatura, que acontece sempre no Dia do Diplomata aniversário de seu patrono.

Chama muito a atenção para o que Anderson (2008) chama de “comunidade política imaginada”. Ele fala que a forma como uma nação se coloca, numa visão antropológica, como uma comunidade política imaginada, em semelhança a um parentesco ou religião. Tão limitada e tão soberana, na mesma proporção que inventa e máscara, não havendo dessa maneira, comunidades legitimamente verdadeiras, já que qualquer uma é sempre imaginada.

Nações são imaginadas, mas não é fácil imaginar. Não se imagina no vazio e com base em nada. Os símbolos são eficientes quando se afirmam no interior de uma lógica comunitária afetiva de sentidos e quando fazem da língua e da história dados ‘naturais e essenciais’, pouco passíveis de dúvidas e questionamento. (ANDERSON, 2008, p. 16, grifo do autor).

Realizando uma analogia ao “mundo de Rio Branco” como bem aponta Moura, a Casa é a nação de Rio Branco, o próprio barão é o símbolo dentro do IRBr e a língua é a linguagem diplomática, “ensinada” quando se começa a fazer Rio Branco.

Uma das frases mais fortes que li ao realizar a revisão bibliográfica é a seguinte “você não deixar de ser o que são para se tornarem diplomatas” (MOURA, 2007, p. 94). Este pequeno, porém emblemático discurso é proferido numa pequena cerimônia no dia da posse do diplomata, quando ele ingressará automaticamente no IRBr.

Moura, demonstra a força que estas palavras tem, no seguinte trecho:

o caráter total que a experiência da instituição passa a ter para os diplomatas não se refere somente ao fato de estarem vivendo em uma nova cidade e passarem a maior parte do tempo com outros diplomatas. Ela está relacionada também à força da **nova identidade** que esses indivíduos adquirem, que se estende para sua família de procriação. (MOURA, 2007, p. 84, grifo da autora).

Na carreira diplomática brasileira há ainda como ponto de observação a presença de mulheres, que foi muito dificultada. O anuário do IRBr publicado recentemente em 2014, revela que

Atualmente, o número de mulheres em atividade na carreira diplomática é de 344, de um total de 1.556 diplomatas, o que representa aproximadamente 22% do efetivo. Entre as mulheres em atividade, 31 pertencem à classe de ministra de primeira classe (17% de um total de 196 embaixadores), e 34 exercem a

chefia de embaixadas, consulados e representações do Brasil mundo afora (15% de um total de 227 postos). (BRASIL, MRE, 2014, p. 27).

O anuário realiza uma pesquisa bastante detalhada quanto ao ingresso e permanência de mulheres no instituto, apresenta inclusive o percentual por ano de diplomatas do gênero feminino que ingressa no IRBr, no entanto, em relação aos afrodescendentes, os únicos dados fornecidos são os relativos ao intitulado “Programa de Ação Afirmativa do IRBr: a bolsa prêmio de vocação para a diplomacia”, porém esta análise ocorrerá em outro capítulo.

Oliveira (2011, pp. 19-20) nos mostra que “o mito da democracia racial teria influenciado também na conformação do sistema educacional, uma vez que o Estado não criou um sistema de ação afirmativa por considerar que o problema era tão somente de ordem econômica.”

Quanto ao acesso à carreira, se dá desde 1996 por concurso, e por esta razão, Reis (2013) aponta que a porta de acesso é única e estreita, mas que é democrática. Diz ainda que

a democracia tem ritmo próprio, nem sempre rápido – não pode ser atropelada e não admite atalhos. Para a consolidação da Academia diplomática, o interregno de liberdade foi decisivo. De 1945 a 1964, houve tempo para que toda uma leva de diplomatas se formasse no respeito a valores democráticos. Em 1984, com o retorno do governo civil, os diplomatas brasileiros já eram todos egressos do Instituto Rio Branco. (REIS, 2013, pp. 33-34).

Hoje o acesso à carreira diplomática se dá por meio do Concurso de Admissão à Carreira Diplomática chamado por seus aspirantes simplesmente de CACD, desde 1996. Ele é composto de algumas etapas bem rígidas, porém não cabe aqui esta análise, seguiremos esta abordagem no próximo subcapítulo. Moura (2007, p. 38) relata que “do ponto de vista jurídico as fronteiras são claras: a carreira começa quando o indivíduo toma posse e seu nome é publicado no *Diário Oficial da União (DOU)*, e termina quando o indivíduo se aposenta ou é desligado do MRE, também tendo seu nome publicado no *DOU*.”

O MRE, conforme resposta concedida²⁴, apresenta que atualmente há 1567 diplomatas na ativa (652 no Brasil e 915 no exterior) e 1.259 diplomatas aposentados, contudo, o Ministério informou que não há registro sobre a origem étnico-racial dos diplomatas eles afirmaram que

²⁴ O governo federal brasileiro permite por meio do Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC), que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe pedidos de acesso à informação, acompanhe o prazo e receba a resposta da solicitação realizada para órgãos e entidades do Executivo Federal. Disponível no sítio eletrônico: <http://www.acessoainformacao.gov.br/>, e desta forma, solicitei as informações aqui registradas ao MRE, que me foram atendidas no prazo estabelecido e constam como consulta nos anexos III, IV e V.

desde 2002, quando foi criado o P. A. A., ingressaram como diplomatas 21 candidatos que se autodeclararam afrodescendentes e se beneficiaram de bolsas concedidas pelo Programa. O registro disponível sobre origem racial ou étnica limita-se aos funcionários que fizeram parte do referido Programa, portanto demonstram por meio desta afirmação que não há registro no MRE. Oliveira (2011), por meio de pesquisa no Itamaraty, tem dados mais definidos

quanto à cor do Itamaraty, os dados estatísticos são ainda mais impressionantes. Dos 786 diplomatas das turmas de 1994 a 2009, 709, equivalentes a 90.20%, são brancos e apenas 68 diplomatas são não-brancos (pardo ou preto). Não foi possível determinar a cor de 9 diplomatas por não haverem postado suas fotos. (OLIVEIRA, 2011, p. 97).

Em relação aos cargos existentes no MRE, foram disponibilizados os seguintes quantitativos de diplomatas na ativa em 10 de novembro de 2015:

Quantitativo de diplomatas por cargo	
Terceiro secretário	317
Segundo secretário	248
Primeiro secretário	257
Conselheiro	300
Ministro de segunda classe (ministro)	237
Ministro de primeira classe (embaixador)	195
TOTAL	1.554

Na primeira solicitação foi fornecido o número total de 1.567 diplomatas, quando foi solicitado o quantitativo por cargo, o total divergiu em 13 diplomatas, considerando que aqueles que estão em licença médica não podem ser contabilizados como “da ativa”, percebemos que o número diferiu pouco e trabalharemos com o total atual de 1.554. O MRE afirmou também que mantém rede de 226 postos no exterior dentre estes, não especificou quantos são Embaixadas e Consulados.

Ao analisar os números subdivididos por cargo, há certa equiparidade até o cargo de conselheiro, ademais, os cargos de ministro de segunda e primeira classe, vão diminuindo, como

se fosse afunilando. Acerca da progressão de um cargo a outro, no capítulo que analisa o campo, teremos registro e análise do discurso dos(as) entrevistados(as).

3.2 Ser diplomata no Brasil – requisitos necessários e processos seletivos de acesso ao cargo de diplomata

Antes de iniciar o debate acerca do concurso público no IRBr, que é o Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD), acredito ser necessário retomar o sentido que se dá ao concurso público aqui no Brasil.

Pace (2012) procura mostrar a criação do concurso público, como uma possível estratégia de institucionalização do princípio da igualdade, quando o concurso não prevê fase presencial, ou seja, aqueles cargos em que não se conhece o candidato até a data da posse. No entanto, ela esclarece que, quando os cargos pleiteados tem fase presencial, os critérios de avaliação são subjetivos e dependerão de uma banca que avaliará o candidato. Ela salienta, por exemplo, que segundo dados analisados na UFRRJ (2012), há um número reduzido de afro-brasileiros presentes na administração pública em todos os seus níveis, principalmente nas funções de direção, chefia ou assessoramento. Ela termina ressaltando a necessidade de formulação de políticas de ação afirmativa que reservem vagas para afro-brasileiros.

No nosso país, para ser diplomata, atualmente, tem que se ter alguns pré-requisitos. Segundo o edital n.º 1/2015²⁵ do IRBr:

- ter sido aprovado no concurso (CACD);
- ser brasileiro nato, conforme o artigo 12, § 3º, inciso V, da Constituição Federal e artigo 36 da Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006;
- estar no gozo dos direitos políticos;
- estar em dia com as obrigações do Serviço Militar, para os candidatos do sexo masculino;
- estar em dia com as obrigações eleitorais;
- Apresentar diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior, emitido por instituição de ensino credenciada pelo Ministério da Educação (MEC). No caso de candidatos cuja graduação tenha sido realizada em instituição estrangeira, caberá exclusivamente ao candidato a responsabilidade de apresentar, até a data da posse, a revalidação do diploma exigida pelo MEC, nos termos do artigo 48 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996);
- ter idade mínima de 18 anos;

²⁵ O edital n.º 1/2015 do IRBr encontra-se no anexo 2 deste trabalho. Este processo seletivo ainda não havia sido finalizado.

- apresentar aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo, verificada por meio de exames pré-admissionais, nos termos do artigo 14, parágrafo único, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Os editais do IRBr estão amparados nas leis nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, na lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, na portaria nº 316, de 23 de junho de 2015 e no Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009. A lei 11.440 versa sobre Regime Jurídico dos Servidores do Serviço Exterior Brasileiro, enquanto que a 11.907 trata sobre a as Carreiras de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria, o decreto 6.944 estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional além de dispor sobre normas gerais relativas a concursos públicos em geral. Já a portaria 77 do MRE decreta as normas para o Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) de 2014. Percebe-se pela análise nos documentos anteriores que, a cada ano uma nova portaria é expedida para normatizar o CACD do ano corrente.

O último CACD, em 2014 foi composto de três fases. A primeira fase foi apresentada por meio de prova objetiva, de caráter eliminatório e classificatório, na qual ficaram estabelecidas questões de Português, de História do Brasil, de História Mundial, de Geografia, de Política Internacional, de Inglês, de Noções de Economia e de Noções de Direito e Direito Internacional Público. Nessa primeira fase foi determinada reserva de 10% das vagas para candidatos que se autodeclararam afrodescendentes. Gostaria de grifar que até agora, é só nesta etapa que se dá a reserva de vagas para os afro-brasileiros, nas próximas etapas que apresentarei, não há esta reserva. A vaga desta cota só era garantida para a segunda etapa.

A segunda fase constou de prova discursiva eliminatória e classificatória de Português, sendo exigida nota mínima para aprovação para a próxima fase.

A terceira e última fase contou com provas discursivas de: História do Brasil; Geografia e Política Internacional; Língua Inglesa; Noções de Economia; Noções de Direito e Direito Internacional Público; Língua Espanhola e Língua Francesa. As seis provas desta fase tiveram peso equivalente, como na segunda, houve nota mínima para o conjunto das provas aplicadas. Neste concurso foram oferecidas apenas dezoito vagas.

Há uma indagação em mim que se relaciona ao capital educacional exigido nessas fases do CACD, essencialmente pela precariedade que se encontra a educação básica pública no país. A experiência do destino escolar não pode ser a mesma para um filho de quadro superior que,

tendo mais de uma chance em dias de ir para uma faculdade, vê necessariamente em torno de si, e mesmo na sua família, os estudos superiores como um futuro banal e cotidiano (BORDIEU & PASSERON, 2014). E esta subalternização exposta pelos autores faz referência aos filhos de operários na França, analisando no campo educacional brasileiro, percebemos que a escola ainda reproduz esses posicionamentos institucionais em relação aos afro-brasileiros. Ângela Pace concorda quando escreve que

a carência no desenvolvimento educacional dos indivíduos reproduz mais desigualdades e, em especial, para o grupo étnico negro, o que pode ser demonstrado pelas condições de vida, direito à saúde e, em consequência de todos esses fatores, no mercado de trabalho. Diante desse quadro, as oportunidades e recompensas são distribuídas de forma diferenciadas entre negros e brancos. (PACE, 2012, p. 71).

Todos estes pré-requisitos estariam compatíveis com qual nível superior no Brasil. Segundo o anuário de 2013 do IRBr, que constam os currículos dos alunos que ingressaram no instituto nas turmas de 2012/2013 e 2013/2015, a maior parte dos cursos são considerados de alto prestígio social. Realizo uma análise baseada em gênero e por formação. Gostaria de ter elencado também a categoria cor/raça, porém não haviam dados divulgados. As tabelas a seguir demonstram esta análise:

Turma 2012/2013					
Cursos de formação superior	Homem	Mulher	Universidade Pública	Universidade Privada	Total
Comunicação Social/Jornalismo	4	1	3	2	5
Direito	6	5	10	1	11
Engenharia(s)	3	0	3	0	3
Letras (Língua Estrangeira/ Portuguesa)	1	0	1	0	1
Marketing	1	0	1	0	1
Relações Internacionais	7	3	7	3	10
TOTAL	22	9	25	6	31

Turma 2013/2015					
Cursos de formação superior	Homem	Mulher	Universidade Pública	Universidade Privada	Total
Ciências Sociais	1	1	1	1	2
Comunicação Social/Jornalismo	2	0	1	1	1
Direito	7	3	7	3	10
Engenharia(s)	1	0	1	0	1
História	1	0	1	0	1
Letras (Língua Estrangeira/ Portuguesa)	2	0	2	0	2
Medicina	1	0	1	0	1
Música	1	0	1	0	1
Relações Internacionais	6	4	7	3	10
Curso não informado²⁶	1	0	0	0	1
TOTAL	23	8	22	8	30

Pela análise das tabelas expostas podemos perceber que os cursos de Direito e Relações Internacionais somam aproximadamente 70% do público de diplomatas que ingressaram na “casa” nos últimos dois anos.

Por meio de sua pesquisa, Ângela Pace (2012) nos mostra que os postos mais almejados do serviço público, ainda estão distantes dos afro-brasileiros, essencialmente pela concorrência dos membros dos grupos que realizaram sua formação em condições privilegiadas, aqui neste caso o grupo étnico-racial branco. Pode-se dizer que o modo como as Instituições estabelecem as normas de acesso aos seus quadros termina por favorecer os mais favorecidos, na medida em que são esses os que dispõem capital social que define a disputa.

O mercado de trabalho livre no Brasil foi, assim, moldado por uma política de imigração, cuja perspectiva era mais do que uma simples estratégia de substituição de mão-de-obra. A imigração, favorecida por taxaões e subvenções, em detrimento da mão-de-obra nacional, era parte de um projeto de nação que tinha no embranquecimento uma de suas mais importantes estratégias. [...] O Brasil,

²⁶ Não há informações que comprovem o curso superior de um aluno no documento analisado.

desigual em sua essência, precisa dos pobres e da pobreza. O dia a dia de nossa sociedade não prescinde dos serviços pessoais a baixo custo. Essa sinergia perversa vige até nossos dias. (THEODORO, 2008, pp. 39-40).

Hasenbalg (1979) esclarece que a cor, como critério de seleção no mercado do trabalho, também varia segundo o perfil da ocupação. Aquelas ocupações mais voltadas ao contato direto com o público estão mais suscetíveis à exclusão dos negros, ao contrário de posições manuais. Também é forte a hipótese de que quanto mais alta a ocupação está na hierarquia ocupacional, mais refratária à absorção de negros. E de que quanto mais alto for o nível educacional exigido, maior será a discriminação observada no mercado de trabalho.

Para haver uma representação fidedigna da população afro-brasileira nos cargos públicos, foi promulgada a Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014 que

reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

O concurso do IRBr de 2015 é o primeiro que está implementando a Lei 12.990/2014 nesta instituição, por meio do edital n.º 1, de 23 de junho de 2015 constante na portaria n.º 316, de 19 de junho de 2015. O referido edital reserva 6, das 30 vagas oferecidas para aqueles que se autodeclararem negros, conforme sinalizado na tabela abaixo²⁷.

Cargo	Ampla concorrência	Cotas (Lei n.º 12.990/2014)	Candidatos com deficiência	Total
Diplomata (terceiro secretário)	22	6	2	30

Em relação à autodeclaração, mesmo o MRE possuindo um Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR), instituído pela portaria n.º 491, de 12 de setembro de 2014, do MRE, de caráter permanente e consultivo, com o objetivo de coordenar, no âmbito do Ministério das Relações Exteriores, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, segundo o Black 10, não foi solicitada a participação do mesmo na seleção de 2015, na qual está sendo implementada pela primeira vez a Lei 12.990/2014²⁸, em relação a possíveis fraudes na autodeclaração dos candidatos. O comitê somente foi convocado no início de dezembro de 2015, no fim do CACD, após ser aconselhado

²⁷ Disponível no Edital n.º 1/2015, exposto no anexo 2 deste trabalho.

²⁸ O conteúdo na íntegra da referida Lei encontra-se no anexo VI que também já foi abordada anteriormente nesta pesquisa.

pela Procuradoria da República no Distrito Federal, ao Itamaraty, que criasse uma comissão para julgar se determinado candidato atende aos requisitos para ter acesso à vaga. O MRE deveria, desta forma, considerar o fenótipo do candidato. A procuradora Ana Carolina Roman assinou a recomendação junto a seu colega Felipe Fritz Braga na qual versa o seguinte: “a avaliação genética não é o caminho. A questão do fenótipo foi definida pelo Supremo sobre as cotas para as universidades. A maior parte dos ministros demonstra claramente que é o fenótipo o critério de identificação para o benefício da cota”.

O aconselhamento supramencionado somente foi deliberado após denúncia ao Ministério Público, realizada pela ONG Educafro (intitulado como movimento social de inclusão da população afrodescendente e de baixa renda nas universidades), a qual denuncia que indivíduos brancos estariam autodeclarando-se negros.

Diante de um cenário tão permeado de indagações, segue capítulo que demonstrará os dados coletados no campo empírico, bem com a análise destes à luz da teoria apresentada.

4. O QUE DIZEM OS DADOS EMPÍRICOS

O campo da pesquisa que aqui se apresenta, é o Instituto Rio Branco, como a maior parte dos egressos(as) entrevistados(as) já terminou o curso do referido Instituto, o Palácio do Itamaraty, se do Ministério das Relações Exteriores foi o local em que eu estive em contato com 80% dos(as) entrevistados(as).

O contato com os sujeitos da pesquisa ocorreu primeiramente em 2014, quando um amigo intermediou o contato com um diplomata afro-brasileiro. Iniciamos uma conversa descompromissada por meio de uma rede social, porém para ampliar o campo da pesquisa precisaríamos de mais diplomatas negros, negras, brancos e brancas, conforme registramos no projeto de pesquisa. Nesse momento, uma aflição enorme tomou conta de mim: como conseguiria eleger os sujeitos da pesquisa se ainda só tinha a certeza de um contato apenas? Nesse momento, a técnica *snowball* começou a ser aplicada, ainda sem que eu percebesse que estava utilizando-a. Ao conversar com uma amiga, sobre como ocorreria minha pesquisa, ela me colocou em contato com um diplomata branco que fazia parte de seu círculo de amizade, foi o suficiente para pedir a este diplomata que me concedesse a entrevista.

No início de 2014, no Rio de Janeiro, conheci pessoalmente *Ibsen*²⁹, diplomata que se autodeclarou³⁰ negro. E tivemos um debate relevante sobre o Programa de Ação Afirmativa do IRBr, mas a entrevista foi postergada porque ainda não havia qualificado o projeto de pesquisa na universidade e ele prontamente confirmou sua disponibilidade para participar da investigação.

Neste mesmo período, consegui contato telefônico com *João* que se disponibilizou a participar enquanto “não afirmativo”, durante a entrevista declarou ser branco, disse-lhe que o objetivo da pesquisa não era entrevistar somente aqueles que foram beneficiados pelo Programa de Ação Afirmativa, ele compreendeu, mas ficou um pouco desconfortável. Afirmou que poderia me colocar diretamente em contato com um amigo diplomata que estava estreitamente ligado às AAs e terminamos o contato naquele momento.

A partir de julho de 2015, retomo os contatos para que fossem realizadas as entrevistas propostas, o projeto já havia sido qualificado. No entanto, por situações adversas do cotidiano dos

²⁹ Este como os outros nomes apresentados nesta pesquisa, são nomes fictícios para que seja assegurado o anonimato dos sujeitos entrevistados.

³⁰ Os diplomatas entrevistados autodeclararam sua pertença étnico-racial, porém houve também análise de traços fenotípicos pela pesquisadora, tais como sinais diacríticos apontados por Siss (2003).

diplomatas, não consegui. Em agosto consegui contatar novamente estes dois diplomatas; por meio deles o contato de mais três diplomatas me foi concedido. Porém, um estava lotado no serviço exterior e só poderia responder a entrevista em forma de questionário, o que ocorreu. Contudo, os outros que estavam aqui no Brasil, com exceção de *Ibsen*, se prontificaram a responder em forma de questionário em vez de concederem a entrevista pessoalmente.

Neste momento me coloquei em xeque, tentei alguns contatos telefônicos e ao falar com um dos que se propuseram a conceder-me somente por meio do questionário, que eu estava com viagem agendada a Brasília para entrevistar um diplomata, o posicionamento do mesmo mudou. Viajei com a certeza da concessão de 3 entrevistas, ainda assim, o universo conspirou a favor e me foram concedidas 8 entrevistas pessoalmente e foram respondidos 2 questionários. As mesmas ocorreram no início de outubro de 2015. Dentre as entrevistas concedidas, amparados na autodeclaração, estão 2 diplomatas brancos, 3 diplomatas negros (pretos e pardos de acordo com o IBGE) e pautados no amparo teórico, aqui o denominaremos de afro-brasileiros, 2 diplomatas brancas e 1 afro-brasileira. Responderam à entrevista em forma de questionário, 1 diplomata branca e uma afro-brasileira.

A maior parte da coleta de dados com os sujeitos desta pesquisa, 6 no total, ocorreu no Palácio do Itamaraty, sede do Ministério das Relações Exteriores, na Asa Sul, em Brasília, Distrito Federal. As outras 2 aconteceram em outros locais escolhidos pelos entrevistados, no entanto, próximos à sede do MRE. Ao iniciar a entrevista com cada um, apresentei-me, pedi-lhes a autorização para participar da entrevista, expliquei sobre a minha motivação, solicitei a autorização para participação da pesquisa verbalmente e por escrito, com a concessão das entrevistas pautada no anonimato.

As entrevistas³¹ buscaram traçar um panorama da formação acadêmica e familiar dos(as) diplomatas e demonstrar as impressões e o posicionamento dos(as) entrevistados(as) em relação ao racismo e ao racismo institucional em relação à carreira de diplomata no Brasil. A análise será apresentada nos subcapítulos que seguem.

³¹ O roteiro da entrevista está disponível no anexo 1.

4.1 Caracterização dos sujeitos da pesquisa: grupo étnico-racial, trajetória acadêmica e profissional

Os sujeitos da pesquisa, pautados no anonimato, preocupação muito latente deles, estão identificados com um nome fictício, escolhido por eles. Foram entrevistados(as) 10 diplomatas: Isis, negra³²; Maria do Carmo, negra; Rosa, branca; Ana A.³³, branca; Ana B., branca; Ibsen, mestiço³⁴; Black 10, pardo; Bryan Wilson, preto; e, Hugo e João, ambos brancos.

Segundo dados do próprio MRE, eles não tem dados concretos sobre o quantitativo de negros diplomatas. A informação coletada foi a seguinte:

Em atenção ao pedido de acesso à informação protocolado sob NUP nº 09200000400201528, este Ministério informa que desde 2002, quando foi criado o Programa de Ação Afirmativa do Ministério das Relações Exteriores, ingressaram na Carreira de Diplomata 21 candidatos que se autodeclararam afrodescendentes e se beneficiaram de bolsas concedidas pelo Programa. O registro disponível sobre origem racial ou étnica limita-se aos funcionários que fizeram parte do referido Programa. (MRE, anexo III).

Em relação à classe social familiar, no momento em que ingressaram no IRBr, a maior parte dos sujeitos declara ser oriunda de classe média baixa, que corresponde à classe C³⁵. No entanto, dois diplomatas brancos declaram que suas famílias pertenciam à classe média alta (classe B) e uma diplomata branca que sua família era “abastada”. (classe A).

Em relação ao Ensino Fundamental (EF), 2 afro-brasileiros(as) realizaram o EF em escola pública e 2 em instituição privada (sendo 1 com bolsa integral por desempenho). 4 brancos(as) em escola privada (sendo 1 com bolsa integral por desempenho) e 2 em ambas, pública e privada.

³² Neste ponto exponho o termo que os próprios entrevistados utilizaram ao serem perguntados sobre qual grupo étnico-racial declaravam seu pertencimento. Do meu ponto de vista enquanto pesquisadora, excetuando as duas diplomatas que responderam ao questionário, com as quais não tive o contato pessoal, os oito entrevistados pessoalmente tiveram declaração coerente relacionada a elementos fenotípicos, como textura do cabelo, forma do nariz e, sobretudo, cor da pele, como Oracy Nogueira reforçou, que são fatores que condicionam ou impedem mobilidades ao negro brasileiro que, no Brasil, seria o que ele nomeou de “preconceito de marca”. (NOGUEIRA, 1995)

³³ Duas entrevistadas escolheram o mesmo nome, por uma falha minha, percebi somente depois. Dessa forma, nomeei uma como *Ana A.* e a outra como *Ana B.*

³⁴ *Ibsen* salientou que se considera “fenotipicamente negro, mas mestiço, do ponto de vista, vamos dizer assim, genético. Mestiço, mas fenotipicamente negro. Seria uma resposta mais completa”.

³⁵ Procuramos a classificação social atual do IBGE e realizamos a correspondência de acordo com os dados coletados nas entrevistas. A saber: classe social A (renda mensal: mais de 15 salários mínimos); classe social B (renda mensal: de 5 a 15 salários mínimos); classe social C (renda mensal: de 3 a 5 salários mínimos); classe social C (renda mensal: de 1 a 3 salários mínimos); classe social E (renda mensal: de 1 salários mínimo).

O Ensino Médio (EM) foi cursado em instituição pública (1 instituição de origem estadual e 2 de origem federal) por 3 afro-brasileiros(as) e 2 em escola particular (elencadas como de excelência). No que diz respeito ao grupo étnico-racial branco, 1 estudou em instituição pública (federal) e 4 em escola privada (consideradas de qualidade pelos/as entrevistado/as sendo que 1 entrevistada enfatiza que foi com bolsa por desempenho). Os dados podem ser melhor observados na tabela a seguir:

Formação (Educação Básica)						
Diplomatas	Ensino Fundamental Público	Ensino Fundamental Privado	EF³⁶ nas duas redes (pública e privada)	Ensino Médio Público	Ensino Médio Privado	EM³⁷ nas duas redes (pública e privada)
Mulheres afro-brasileiras	1	1	0	2	0	0
Mulheres brancas	0	3	0	1	2	0
Homens afro-brasileiros	1	2	0	1	1	1
Homens brancos	0	1	1	0	2	0
Total	2	7	1	4	6	0

Em relação à formação acadêmica, constatamos que a maior parte dos(as) diplomatas participantes da pesquisa, 70%, estudaram em Universidade Pública e 30% em universidade particular, consideradas de qualidade por eles(as), em sua maior parte na Pontifícia Universidade Católica (PUC). Neste recorte, apenas 1 diplomata, branco, declarou não ter realizado curso preparatório nem aulas particulares para preparação para o CACD. A tabela abaixo expressa estes dados.

³⁶ EF= Ensino Fundamental

³⁷ EM= Ensino Médio

Formação acadêmica / Preparação para o CACD						
Diplomatas	Formação em Universidade Pública	Formação em Universidade Privada	Curso preparatório (somente)	Aulas particulares	Curso preparatório e aulas particulares	Preparação autônoma (Auto estudo)
Mulheres afro- brasileiras	2	0	0	1	1	0
Mulheres brancas	2	1	3	0	0	0
Homens afro- brasileiros	2	1	3	0	0	0
Homens brancos	1	1	0	1	0	1
Total	7	3	6	2	1	1

Em relação aos cursos preparatórios, Ana A. relata

– fiz um curso de preparação. Eu terminei a minha dissertação de mestrado, e aí, exatamente no mesmo mês que eu defendi, eu fui e me matriculei nesse curso, que é um curso bastante popular entre as pessoas que fazem esse concurso... Isso, faltava uns seis meses pra prova, eu fiz um estudo super intensivo, mas nessa primeira prova eu não passei, no TPS, e aí eu continuei estudando, só que no ano seguinte, no ano que eu passei, o concurso atrasou, então, quando era para ter saído o edital, em janeiro/fevereiro/março, o edital só saiu em junho e aí a gente só foi assumir no final do ano. Então, nesse cálculo total, eu estudei pro concurso, dois anos, mais ou menos, e como eu falei, eu fiz um cursinho, esse cursinho é, digamos, uma referência, atualmente no mercado e ele é um curso bastante caro. Ele até oferece umas opções de bolsa e tal, mas assim, é um curso bastante caro, você tem que ter um dinheiro, um colchão de reserva, para poder bancar esse estudo. (Ana A.).

Isis acredita ser possível passar no concurso para o cargo de diplomata sem uma preparação específica, somente com a formação em nível superior, formação exigida ao cargo, contudo, mesmo tendo casos na diplomacia, isso é muito raro. Ela diz:

– é possível, porque há pessoas nessa situação. Agora, é raro, mas é possível. Aí sim entram as questões individuais, uma pessoa que vem de uma boa formação, básica, de ensino fundamental e médio, e que faz um curso, e aí sim, eu acho que um curso, principalmente nas áreas que são mais afins, da diplomacia, e que é muito curioso, lê muito, se informa bastante e acompanha essa área, eu acho que sim. Tem condição, mas é raro, é raro. (Isis).

Em relação à preparação para o concurso, ao ser questionado se fez algum curso preparatório ou aulas particulares, João teve posicionamento que muito diferiu dos outros pesquisados, diz que “não fez curso preparatório, que estudou ‘sozinho’”, afirma que

– eu me arrependo, porque eu acho que se tivesse feito, eu tivesse passado antes, mas... É que eu sempre gostei muito de ler e a leitura aqui... E o vestibular aqui não é como, sei lá... IME e mesmo o congresso que você tem matérias específicas, aqui eu acho que se você tiver uma boa carga de leitura, História e tal... aqui você tem: veterinário, psicólogo... **Eu entrei aqui porque eu tive uma vida fácil, que me permitiu...** por exemplo, eu sempre gostei muito de ler, mas se você tem que sustentar mulher e filho, daí você casa, tem tua casa, tenho filho... Não dá... É como eu te disse, não é uma questão... Aí é que eu te digo, se você é branco, você também não vai entrar, por cotas... Vai ser difícil. (João, grifo meu).

No momento em que João disse sobre ter tido uma “vida fácil”, pensei: como é a vida dos 51,1% dos negros brasileiros? Se ter uma vida fácil, auxiliou João a ingressar na diplomacia, aqueles que teriam uma vida dificultada, lhes seriam impostas a falta de facilidade para aspirar a ser diplomata, seria então uma carreira de elite? A carreira seria então para aqueles que tem a oportunidade de estudar, ler, capacitar-se desde cedo. Os diplomatas não pensam parecido, ao contrário de João, Black 10 destaca um outro discurso sobre a preparação ao concurso de admissão,

– fiz a faculdade trabalhando, desde o primeiro dia de faculdade trabalhava na antiga escola técnica federal do Estado, que hoje é um Instituto Federal de Educação, uma coisa assim... trabalhei durante todos os 4 anos. Mas eu sempre fui, como eu falei, muito afeito por estudar, então era assim, tipo, eu chegava do trabalho, ficava estudando, até de madrugada, aquela coisa que o negro tem que estudar 3 vezes mais porque toda a estrutura não é a normal, ideal, para o processo educativo. Minha formação contribuiu total para eu passar, minha formação em Letras, foi o que me ajudou muito. Primeiro pelo conteúdo, tanto que eu fui o quinto da segunda fase, que tinha muita literatura, porque toda questão de leitura, interpretação, de tudo que está lendo e absorção do conteúdo e também por causa da maneira de escrever. Mas mesmo assim, precisei de curso preparatório. (Black 10).

Maria do Carmo também fala sobre ter que estudar mais por ser negra quando diz que

– meus pais sempre foram pobres, mas conseguiram uma pequena ascensão social durante a minha infância. Minha família é de classe média baixa. Meus pais e minhas avós sempre incentivaram a mim e a minha irmã a estudar. Eles sempre falavam que somente estudando conseguiríamos bons empregos e conquistaríamos a nossa independência. *Minha avó paterna e minha mãe iam além, dizendo que não podíamos ser medianas, que tínhamos de ter um desempenho melhor do que o dos nossos colegas brancos.* Elas sempre diziam que, num processo seletivo para emprego, nós, negras, sempre começávamos atrás dos brancos e que tínhamos que ser muito, muito boas, para nos realizarmos profissionalmente. (Maria do Carmo, grifo meu).

Os discursos destes diplomatas vão ao encontro de uma das conclusões do IBGE que diz que “a desigualdade entre brancos, pretos e pardos se exprime também na observação do ‘empoderamento’, relacionado ao número de pessoas em posições privilegiadas na ocupação. Na categoria de empregadores, estão 6,1% dos brancos, 1,7% dos pretos e 2,8% dos pardos em 2009” (IBGE, 2010, p. 230). E também de Schucman,

na sociedade brasileira, os indivíduos, querendo ou não, são classificados racialmente logo ao nascerem, nos classificados socialmente como brancos

recaem atributos e significados positivos ligados à identidade racial à qual pertencem, tais como inteligência, beleza, educação, progresso etc. A concepção estética e subjetiva da branquitude é, dessa maneira, supervalorizada em relação às identidades raciais não-brancas, o que acarreta a ideia de que a superioridade constitui um dos traços característicos da branquitude. (SCHUCMAN, 2012, p. 27).

A autora nos mostra como, na estrutura de nossa sociedade, a concepção de que o branco é melhor vem subjetivamente enraizada pela nossa história e que muitos tem perpetuado esta prática, inculcando no imaginário e na identidade dos não-brancos a naturalização de que sempre vai ser mais difícil para o negro, que é natural ser mais difícil. E quando João diz que teve uma vida fácil, percebemos claramente este discurso.

Em relação à preparação para o Concurso de Acesso à Carreira Diplomática (CACD), trago à reflexão, o discurso de outros(as) entrevistados(as), brancos(as) e afro-brasileiros(as):

– Na verdade eu sempre quis ser diplomata, o curso superior que fiz, foi para ser diplomata, só que eu não tinha dinheiro, então aí a vida me puxou, eu fui fazendo outras coisas, dando aula... Quando eu cheguei ao Rio, eu descobri o PAA do IRBr, aí eu falei: -é a minha oportunidade! Aí estudei, consegui a bolsa num ano, só que eu perdi na primeira fase por 2 décimos. Aí no outro ano eu não consegui a bolsa, por questões que eu passei na última fase, aí tem algumas questões que eu acho que é o processo de seleção da bolsa que é falho... Eu fui o quinto melhor do Brasil e não recebi a bolsa, aí o dono dum curso lá no Rio de Janeiro falou: - esses caras são loucos, eu vou te dar uma bolsa do meu curso, me deu uma bolsa de 100 %. E eu continuei estudando, fui à última fase e perdi por causa de Economia, no ano seguinte eu consegui a bolsa de novo e aí parei de trabalhar 6 meses, porque eu estava trabalhando e estudando esse tempo todo e aí é que eu venho a passar. (Black 10).

– Decidi que ia tentar a carreira já no ensino médio. Então, a família sempre viajou muito, então desde pequena, essa coisa de estar de um lado pro outro, conhecendo lugares novos e tal, adquirindo um gosto em viajar, em rodar... E aí a minha mãe teve um papel crucial, porque ela sempre me estimulou muito a estudar línguas, porque ela também gostava muito, tinha muita facilidade, aí eu também tenho muita facilidade, eu sempre estudei línguas, então isso também é outra ponte com a diplomacia, e por fim foi uma sugestão da minha mãe, mesmo assim: ah, por que você não faz o Instituto Rio Branco...? Foi isso, foi uma influência central mesmo. Fiz curso preparatório por 3 anos, impossível não fazer. Na terceira tentativa eu ingressei. A primeira tentativa foi para conhecer, né, só estava estudando há um mês, então foi só para ver “a cara da prova”. A segunda, eu estava estudando há um ano, e aí eu fiquei extremamente nervosa, e aí eu tirei a mesma nota do primeiro ano, que eu não sabia nada mesmo (sobre a primeira tentativa), e foi extremamente decepcionante, mas eu vi que era puramente uma questão emocional, né, e aí depois o concurso atrasou muito para acontecer e aí ele aconteceu quando eu estava com 3 anos de estudo já, ou quase e aí eu passei direto em todas as fases. (Rosa, grifos da entrevistada).

– Foi necessário não só fazer curso, mas também fazer aulas com professores particulares. Depois de começar a estudar, fiz três tentativas: 2007, 2008 e 2009. Em 2008, passei na primeira fase, mas fui reprovada na segunda. (Maria do Carmo).

– Foram necessárias, várias aulas de vários cursos, que custa muito dinheiro. No concurso, passei na segunda tentativa. O pessoal fala que, os cursinhos são uma invenção recente, os cursinhos

preparatórios para esse concurso, mas eu não sei se concordo muito com essa afirmação, porque, antigamente, mesmo que não houvesse cursinho, haviam aulas particulares, inclusive ministradas por diplomatas, e que essas aulas particulares, elas eram caríssimas, em termos proporcionais, até mais caras que o cursinho “pobre”. Então, de certa maneira, o surgimento dos cursinhos, foi uma forma, também, de dar uma maior democratizada, eu diria que abriu mais espaço pra que pessoas de classe média pudessem fazer o curso. (Ibsen).

Os sujeitos, por meio de suas falas expressam que, de alguma forma se faz necessária alguma preparação além da formação em nível superior. A carga de conteúdo exigida para concurso, conforme apresentamos no capítulo 3, é alta e, mesmo aqueles que se formaram em “Relações Internacionais”, o curso cuja grade curricular mais se aproxima dos conteúdos exigidos, fazem curso preparatório e/ou aulas particulares. Mesmo diante desta constatação, é possível encontrar alguém que não tenha realizado tal preparação, no entanto, como a entrevista Isis disse, é muito raro. Ao trazer a análise da quantidade de anos de estudo, em comparação aos negros e aos brancos, que está explícita no censo, temos os seguintes dados.

A população branca de 15 anos ou mais de idade tem, em média, 8,4 anos de estudo em 2009, enquanto pretos e pardos têm, igualmente, 6,7 anos. Em 2009, os patamares são superiores aos de 1999 para todos os grupos, mas o nível atingido tanto pela população de cor preta quanto pela de cor parda, com relação aos anos de estudo, é atualmente inferior aquele alcançado pelos brancos em 1999, que era, em média, 7,0 anos de estudos. A proporção de estudantes de 18 a 24 anos de idade que cursam o ensino superior também mostra uma situação em 2009 inferior para os pretos e para os pardos em relação à situação de brancos em 1999. Enquanto cerca de 2/3, ou 62,6%, dos estudantes brancos estão nesse nível de ensino em 2009, os dados mostram que há menos de 1/3 para os outros dois grupos: 28,2% dos pretos e 31,8% dos pardos[...] Em 1999, eram 33,4% de brancos, contra 7,5% de pretos e 8,0% de pardos. (IBGE, 2010, p. 227).

O acesso ao nível superior dos afro-brasileiros tem aumentado consideravelmente, como é demonstrado por meio dos dados do último censo (2010), porém esse avanço ainda é lento se comparado aos brancos, dessa forma, ainda que o acesso ao nível superior tenha sido democratizado pela reserva de vagas em uma grande parte das universidades públicas brasileiras, a permanência destes nas universidades ainda é um entrave. Valentim (2012) nos mostra com nitidez que

as ações afirmativas para os negros nas universidades fazem parte das chamadas políticas de reconhecimento da diferença, cujas demandas estão ligadas à representação, à cultura e à identidade dos grupos étnicos, raciais, sexuais, dentre outros. As demandas por reconhecimento vêm adquirindo maior relevância na arena política desde o fim do século XX. Todavia, as demandas por reconhecimento da diferença ocorrem em um mundo de desigualdade material acentuada, onde ainda faz muito sentido lutar por uma repartição menos desigual

das riquezas sociais, isto é, por políticas de redistribuição. (VALENTIM, 2012, p. 252).

Aqui iniciamos a análise dos(as) entrevistados(as) buscando caracterizar os sujeitos da pesquisa pelo grupo étnico-racial, pela trajetória acadêmica e profissional e também a preparação para o concurso na perspectiva dos depoentes. Percebemos por meio destes relatos, o quanto ainda é difícil a preparação para a carreira diplomática, principalmente pela extensão dos conteúdos exigidos, no entanto, há registro de pessoas que não apresentaram dificuldade.

4.2 Coleta, análise e interpretação dos dados

Neste subcapítulo procuramos analisar a fala dos sujeitos em relação ao amparo familiar na preparação ao CACD, à ascensão à carreira dos diplomatas, suas visões sobre a diplomacia brasileira e suas vivências em relação ao racismo no Brasil.

O amparo familiar foi marcado como primordial aos indivíduos entrevistados pertencentes ao grupo étnico-racial branco. Em seus discursos, compreendemos como aponta Silva (1999), que, aparentemente os brancos possuem mais sucesso na conversão de investimentos educacionais em *status ocupacional*. Porém, devemos notar que estas vantagens, nos retornos à educação podem estar enviesados por outros recursos familiares não-educacionais, intitulado de histórico parental³⁸(SILVA, 1999). Esse histórico parental, é sinalizado pelo discurso destes indivíduos que se apresentam em seguida,

– meus pais nunca decidiram muito não, deram muito pitaco, mas eles ... ficaram orgulhosos (da escolha à carreira diplomática), mas o Itamaraty, eu acho que perdeu um pouco daquele glamour assim, mas ainda é... A impressão que eu tenho, não sei se é porque eu estou aqui dentro vendo como é que é a coisa... Olha, meu pai morou na Líbia, olha eu flertei (com a diplomacia), eu tinha uns vinte e poucos anos, daí eu tentei o vestibular (como ele chama o concurso de admissão à carreira), três vezes, não consegui, daí desisti. Daí uns tempos depois, eu falei assim: -ah, vou fazer. Daí passei. Para você ter uma ideia, a primeira fase, eu descobri que tinha passado quando chegou um telegrama, porque eu nem... Nem achava que eu ia passar. (João).

³⁸ Segundo Nelson do Valle Silva, o histórico parental é em grande parte responsável pelo nível educacional. Ainda mais importante, ele afeta o nível de renda de modo direto, o que indica a importância de outros recursos familiares não-escolares (isto é, não expresso apenas pelo número de anos de escolaridade completa) na determinação das consequências econômicas. Estes outros recursos familiares podem incluir fatores como níveis de habilidade maiores, melhor posicionamento de redes sociais ou herança direta de propriedade, mas o histórico parental também pode substituir a qualidade da escolaridade, um efeito e pode ir além da quantidade de escolaridade (SILVA, 1999, p. 207).

– Bem meu, pai me ajudou com apoio financeiro, pois eu estava desempregado na época, inclusive foi ele que me falou sobre esse concurso. (Hugo).

– Posso dizer que tenho uma família unida e presente, de modo que se torna influente em todas as minhas decisões. (Ana B.).

– Minha família sempre apoiou, de todas as formas, emocionalmente, financeiramente... porque para a grande parte das pessoas que optam por fazer esse concurso, isso implica você ter que parar a sua vida como um todo e não trabalhar, viver em função do concurso. Então, isso, na maior parte dos casos, significa que a pessoa precisa ter algum tipo de suporte financeiro, de família, para conseguir se dedicar 100%, porque hoje é um concurso que é considerado um dos mais difíceis do Brasil. Então, não significa que outras pessoas... até mesmo na minha turma tem pessoas que trabalhavam e conseguiram passar no concurso, mas são exemplos mais raros, pessoas que conseguem conciliar o trabalho com o estudo, em geral, essas pessoas demoram mais para passar também. Atualmente a média de anos que você estuda para passar nesse concurso, está em torno de 3 ou 4, na minha turma tem pessoas que estudaram até 6 anos para conseguir passar no concurso. Então eu acho que você conciliar com o trabalho acaba atrasando um pouco. (Ana A.).

A relação desse histórico parental abordado por Silva (1999), ao ser analisado o discurso dos sujeitos afro-brasileiros, vai ao encontro do que Bourdieu & Passeron chamaram de herança cultural. Segundo eles,

a ação do privilégio é percebida, na maioria das vezes, somente sob suas formas mais brutais, recomendações ou relações, ajuda no trabalho escolar ou ensino suplementar, informação sobre o ensino e suas possibilidades. De fato, o essencial da *herança cultural* se transmite de maneira mais discreta e mais indireta e mesmo na ausência de todo o esforço metódico e de toda ação manifesta. Nos meios mais “cultos” é talvez menos necessário pregar a devoção à cultura ou tomar, deliberadamente, nas mãos a iniciação à prática cultural. Em oposição ao meio pequeno-burguês, no qual os pais não podem transmitir outra coisa, a maior parte do tempo, que a boa vontade cultural, as classes cultas arranjam iniciações difusas muito mais bem preparadas para suscitar, por uma espécie de persuasão clandestina, a adesão à cultura. (BOURDIEU & PASSERON, 2004, p. 37, grifo meu).

Da mesma forma como percebemos relação estreita e presença deste histórico parental e herança cultural no grupo étnico-racial branco, percebemos em outro contexto também, como os entrevistados afro-brasileiros expõem a relação e o apoio de suas famílias, foi essencial, mesmo que não entendessem o motivo de suas escolhas, como os relatos anteriores.

– Minha mãe sempre foi, e aliás, isso é uma grande característica que eu sempre tive e herdei dela, a minha mãe sempre colocou: - o céu é o limite. Ela fez sacrifício, meu pai separou dela muito cedo, ela criou quatro filhos sozinha ela sempre dizia que a gente podia ser o quisesse, desde que a gente estudasse muito. Então isso sempre foi um bastião, mesmo quando eu perdi na penúltima vez, que eu fui até a última fase e perdi. Ela disse: - ah meu filho, não tem problema não, estuda mais que você vai passar... Ela não sabia, mas começava me dando estímulo. Então no ano que eu perdi eu não fui lá no Natal, no Réveillon, fiquei dia 25 de dezembro estudando, dia 31 de dezembro estudando, em pleno Rio de Janeiro, e mesmo assim ela dizia: - não tem problema não, Réveillon

vai ter todo ano, Natal vai ter todo ano, ano que vem quando você passar, você vem. Sempre teve muito estímulo dos familiares, os 3 irmãos também, apesar de não entenderem muito, só a minha irmã é que consegue entender mais, muito bem o que era isso, mas sempre incentivavam. Sempre apoiaram porque sabiam que era uma coisa que eu queria. Era muito mais neste sentido. –Ah é uma coisa que ele quer, que ele vai ser feliz fazendo, então vamos apoiar e é só depende dele, basta que ele estude muito. (Black 10).

– Como eu te falei, eu acho que eu decidi fazer o concurso, acho que num momento muito mais tarde do que o normal, e também pra mim foi um certo desvio de trajetória, eu estava fazendo uma coisa, e aí decidi mudar, e também fiquei muitos anos morando fora do Brasil, então eu já tinha saído de casa, e adquirido minha independência financeira há algum tempo, já fui casado e tudo mais. Então assim... As grandes decisões que eu tomei, a minha família, ela apoiou, até porque eu sempre fui muito voltado para os estudos, sabe? E os estudos realmente me levaram muito longe, em vários sentidos. Tanto do ponto de vista social, vamos dizer assim, como mesmo geograficamente, então, assim, foi um processo assim, um pouco que natural, assim, depois que eu estava fora do Brasil tantos anos, quase, sei lá, dez anos, e eu disse assim: não, vou tentar agora fazer esse concurso, vou voltar pro Brasil, vou me dedicar pra isso. Conversei com minha mãe, conversei com meu pai, meu pai ainda era vivo na época. Da parte do meu pai não houve apoio, assim, financeiro, da parte da minha mãe, assim, muito pouco, mas muito pouco mesmo, o que eu não queria fazer, eu não queria ficar na minha cidade natal, na casa dos meus pais, na casa da minha mãe, como estudante, pra esse concurso, dependendo diretamente dela, eu acho que isso não ia ser bom pra mim, então vim pra Brasília e também foi uma forma de eu me manter mais concentrado, sabe? E manter um foco no concurso. Eu acho que foi muito importante. E minha família sempre compreendeu isso, sempre viu, é o estudo dele, deixa ele lá, fazendo as coisas dele... Nesse sentido. (Ibsen).

– Lá em casa a gente sempre consegue tudo que a gente quer. Primeiro, a sugestão foi dele (referindo-se ao pai), na verdade, ele sugeriu muito antes, eu devia estar recém-saído da universidade. Ele chegou e sugerir, só que eu não dei ouvidos a isso, depois de alguns anos, (..) e fiquei desempregado, comecei a fazer concurso e aí eu lembrei da sugestão dele. Mas, depois, ele apoiou bastante também financeiramente, porque o cursinho é muito caro, o curso é muito caro e eu não tinha dinheiro para pagar, depois, mesmo eu tendo conseguido bolsa de 40% nesse curso, eu fiz o teste lá, fiquei em 4º lugar e consegui essa bolsa. Fiz o programa de ações afirmativas para pretos e pardos, no IRBr, afrodescendentes são pretos e pardos e mesmo com a bolsa, mesmo com a bolsa do IRBr, não dava para pagar o cursinho, então meu pai, minha mãe, me ajudaram muito, minha irmã, até minha irmã mais nova me ajudou, todo mundo me ajudou. (Bryan Wilson).

Conseguimos identificar, pelos relatos, como a família apoiou, de alguma forma os(as) diplomatas, mas ainda é perceptível a presença mais forte do histórico parental dos brancos por meio das outras categorias analisadas a seguir.

No que diz respeito à ascensão à carreira diplomática, o diplomata ingressante no IRBr, é nomeado terceiro secretário, fará o curso no Instituto e somente irá progredir na carreira após alguns anos, porém esta progressão, além de alguns requisitos exigidos pelo Itamaraty, a questão sobre a meritocracia aparece latente na fala dos(as) diplomatas entrevistados(as). A ascensão aos cargos se faz da seguinte forma segundo os entrevistados,

– A progressão de terceiro para segundo secretário, é por antiguidade e segundo a ordem de ingresso pelo concurso, então isso é imutável, a partir daí começam as progressões que envolvem tanto a antiguidade quanto o mérito, nesse sentido, *o mérito sempre é subjetivo, não há conceitos que mensurem o mérito de uma pessoa, então, essas regras não são claras no Itamaraty e isso pode ser um fator que permita a influência de outros fatores na progressão funcional dos diplomatas.* Além disso, há ainda alguns critérios, bem estabelecidos, como o tempo de interstício, e como passar pelos cursos, no meu caso, por enquanto, o curso que eu tive que passar, foi o CAD, o Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas, que é uma exigência, para poder ser promovido a primeiro secretário, então as regras, claras, no caso de segundo para primeiro, são CAD, tempo de interstício, eu cumpria, e os outros elementos que ainda aparecem na progressão, como agora já no caso, para eu ser promovida conselheira, eu preciso ter tempo de exterior, e depois, a promoção para ministro de segunda classe, que também exige a aprovação de uma tese, de Altos Estudos, do CAE (Curso de Altos Estudos), tudo isso você conhece. Quando a gente tem critérios objetivos, eu acho que os critérios objetivos do Itamaraty fazem sentido, podem ser discutíveis, porque por exemplo, uma tese de CAE, a meu ver, não é exatamente um pré-requisito para uma carreira pública, para mim uma tese desse tipo, é um pré-requisito em uma carreira acadêmica, mas respeito dentro do que está posto, o que eu acho realmente mais difícil é a subjetividade do mérito. (Isis, grifo meu).

Isis, foi a entrevistada que respondeu com amplitude à questão citando inclusive outros aspectos além do mérito, porém enfatiza que a questão do mérito demonstra ser bastante presente na ascensão à carreira já Ana A. mostra, por sua fala, como pode ser demorada a progressão na diplomacia.

– A ascensão na carreira é muito lenta, você inicia a carreira, e a sua perspectiva é, idealmente, que você dentro de 30 anos chegue ao posto de embaixador, no caso, embaixadora. Normalmente já é lenta, só que, atualmente, ela está particularmente congestionada, nos escalões mais baixos, porque no período de expansão do número de secretários, que foi um período que, durante quatro anos foram cinco turmas seguidas de 100, abriu muito, aumentou muito a base da pirâmide, e não foram criados mecanismos para adequar, digamos, a pirâmide como um todo, então, atualmente as perspectivas de promoção dos secretários, especialmente, são muito ruins, a nossa expectativa, é que a gente consiga virar primeiro secretário, quiçá, dentro de 15 anos a 20 anos... É um horizonte bastante alongado. (Ana A.).

– Numa instituição hierarquizada, que tem um fator subjetivo para determinar a ascensão funcional, é óbvio que podem aparecer questões como essa. Eu posso não dizer, que eu não voto... há eleições, no Itamaraty, para promoções, que eu não votei numa pessoa porque eu acho que ela não é competente, quando na realidade, eu não votei nela porque homem ou porque ela é gay, lésbica, ou porque é mulher, ou porque é negro. Há um olhar diferenciado, para o negro dentro do Itamaraty, isso sem dúvida, e para a mulher também, com várias piadinhas, ou vários conceitos aí, jargões, utilizados para determinadas pessoas. (Isis).

A meritocracia compõe o padrão da administração mediante o qual cada pessoa incluída em uma estrutura organizacional seja gratificada de acordo com suas aptidões e méritos, estando, neste contexto, estreitamente próxima à epistemologia da burocracia. Na concepção burocrática, tanto diretores quanto dirigidos são ajustados mediante sua profissionalização e especialização, sempre visando o sucesso da instituição, o que beneficia aos envolvidos no sistema, uma vez que ficaria assinalado um ambiente de respeito e moralidade, além de reduzir a corrupção e fazer com

que se impeça a prática do nepotismo, ao diminuir a propensão ao favoritismo pelos elos de consanguinidade em todas as esferas. (PACE, 2012). Pergunto, então, amparada no conceito aqui apresentado, se esse acesso, é por mérito, se é por tempo de serviço, como eles ocorrem e se estão bem esclarecidos entre os diplomatas, e, como ainda está no início da carreira, Ana A. percebe, sem muita certeza, que há certa subjetividade nessas promoções, além deste mérito, e ela responde que

– São teoricamente claros, atualmente a primeira promoção é por antiguidade, existe uma lista de antiguidade, que é dada por ordem de classificação de concurso, e aí as pessoas vão sendo promovidas automaticamente, de terceiro para segundo secretário, mas a partir daí todas as promoções são, em tese, por mérito, mas existem uma série de dificuldades em operacionalizar essa promoção por mérito. Você imagina, tem um exército de secretários, o critério que define as promoções é basicamente a votação entre pares, com seus próprios colegas e, principalmente da chefia, porque não conhece todo mundo... Então acaba sendo, assim, uma relação de compadrio e acaba dependendo muito da relação com seu chefe, porque é o seu chefe que vai fazer a sua propaganda, para os outros chefes, então, acaba acontecendo muito isso na carreira. Eu estou no início, agora, tenho pouquíssimo tempo de carreira, mas o que a gente observa, preliminarmente, é isso, que é uma carreira de relações, você depende muito do conceito que você cria para os seus pares, principalmente com a chefia, e assim, mérito é uma coisa muito difícil de você avaliar, em tese isso é muito bonito, é profundamente subjetivo, eu, no pouco tempo que eu estou na carreira, eu vejo que pessoas de determinadas áreas que são mais ligadas ao gabinete, ao ministro de estado, acabam tendo uma situação privilegiada, de certa forma, tanto nas promoções quanto nas remoções, que você vai sair para o exterior. (Ana A., grifo meu).

Black 10, há mais tempo na carreira, tem relato parecido com de Ana A., quando aponta que

– a única ascensão que é... digamos assim... regulamentada, é a de terceiro secretário para segundo, que é automática de acordo com a fila. Geralmente leva 3, 4, às vezes, 5 anos. Daí em diante é um misto de votação horizontal e votação vertical, o que não é muito claro no Itamaraty porque é absolutamente nebuloso, as pessoas tem que pedir voto a pessoas que nunca trabalharam com elas, então não é uma coisa com a lisura muito grande porque fica quase que um apadrinhamento, eu conheço fulano, que conhece beltrano, que me pediu um voto pro cicrano... e aí eu vou e dou o meu voto. Às vezes eu sou embaixador e meu voto pesa muito, porque um outro embaixador me pediu um voto num secretário com quem e com o qual eu nunca trabalhei, nunca lidei. (Black 10).

João, tem o discurso mais emblemático e talvez, o mais polêmico sobre a ascensão aos cargos. Por meio de sua fala, percebemos outras questões que podem estar envolvidas.

– Eu acho que aqui no Itamaraty, na verdade é o seguinte. Aqui, você, aqui é uma “tribo”, você tem que ter pouco cacique e muito índio. Se você tiver muito cacique e pouco índio, coitados dos índios, vão ficar, só trabalhando. Minha experiência, em 20 anos, eu te digo, existe uma meritocracia no Itamaraty? Existe. Existe política? Existe também. Então você tem umas pessoas aí que chegam lá (no topo), mas se você for uma pessoa, um bom profissional, e quando eu digo bom profissional, você tem que ter também, o que se chama de inteligência emocional, pra tudo, não apenas pro Itamaraty, pra ser um diretor de escola, por exemplo. Einstein, por exemplo, não seria um bom diretor de escola. Então se você reúne estes atributos, você chega lá, agora, no Itamaraty a gente

tinha uma coisa, pra você ter uma carreira era como pro militar, né. Secretário e tal, conselheiro, ministro e embaixador. A gente não tem aquela “expulsória” que tinha o exército, você sabe que no exército, você chega a general... Divisão, Brigada e Exército... Depois de doze anos, como general, você pode ser a encarnação de Hitler, Napoleão... Você vai pro “pijama”. No Itamaraty não tem isso, tem uma coisa chamada quadro especial, mas você continua, então o que que acontece, você tem uma turma que chega a embaixador e o cara fica... Teve uns casos aí de gente, que ficou mais tempo na carreira como embaixador, do que todo o resto, somando terceiro, segundo e primeiro secretário, conselheiro e ministro de segunda, ficou mais tempo como embaixador. Por isso que estão nessa PEC da bengala, você vê que o Itamaraty teve uma regra de transição porque senão esta turma ia ficar até os 75 anos. (João, grifo meu).

No relato de João, percebemos que muito se assemelha ao que Schucman aponta sobre a branquitude, a autora salienta em sua pesquisa que “[...]a branquitude, é entendida como uma posição em que sujeitos que ocupam esta posição foram sistematicamente privilegiados no que diz respeito ao acesso a recursos materiais e simbólicos, gerados inicialmente pelo colonialismo e pelo imperialismo.” (SCHUCMAN, 2012, p. 23).

Os relatos de Hugo e Ibsen não estão muito em consonância com a declaração de João em relação à ascensão aos cargos da diplomacia,

– [...]ela não é muito transparente, se você me dissesse assim, em termos gerais, eu acho que quem chega, quem sobe né, normalmente é por merecimento, se você olhar assim, a média das pessoas que ascenderam na carreira, você vê muito mais pessoas que ascenderam pela sua capacidade, pelo merecimento, pelo trabalho do que por favorecimento, digamos assim, ou porque tem relações ... Então, de uma maneira geral, eu acho que a meritocracia funciona. Porém, ela funciona de uma maneira meio “por caminhos tortos”, digamos assim. Bem, assim, eu acho que falta transparência. Você não tem critérios claros. Então, não é que ela seja difícil, ela exige uma série de rituais, assim... Sei lá, você nunca sabe muito bem, sabe, no final, quando sai a lista dos promovidos, normalmente você vê nomes lá que você sabe que merecem estar lá, mas você nunca sabe se eles estão lá por causa disso ou porque... Enfim, são muitas variáveis, então... às vezes eu acho muito desgastante pra isso, quando você quer ser promovido, você tem que ir lá, visitar todas as chefias da casa, pra pedir apoio pra promoção. Uma coisa meio... Que eu acho desgastante. Às vezes é uma pessoa que você conhece, conhece seu trabalho, aí você vai lá e é uma conversa natural, mas às vezes você tem que ir lá, tipo, uma pessoa que nunca te viu antes, ou que te conhece mal. Eu acho meio humilhante, na verdade. Eu acho assim, você tinha que ter mecanismos mais objetivos e mais transparentes de avaliar o teu trabalho, entendeu? E se você merece, e se não é promovido, você saber, assim, o que que eu estou fazendo de errado ou o que é que eu não estou fazendo... Para conseguir a promoção e isso é uma coisa que nunca fica muito clara, então eu acho isso, eu acho que faltam critérios e transparência. Mas de alguma maneira, o resultado final me parece que não é injusto, entendeu? Mas eu acho que seria melhor... Então, não sei se difícil é a palavra, mas, é um pouco “truncado”. Mais truncado do que difícil. (Hugo).

– Olha, é um pouco cedo pra eu falar, com exatidão, como que isso funciona, porque é um processo complexo, é uma profissão hierarquizada, você tem terceiro secretário, segundo secretário, primeiro secretário, conselheiro, ministro de primeira classe, ministro de segunda classe, então são seis níveis. A única promoção que é automática, é a de terceiro secretário pra segundo secretário, baseada em tempo, antiguidade, as demais, é um processo complexo, é um processo, por meio do qual você primeiro tem que entrar no que eles chamam de lista de acesso e essa entrada se dá a partir de um processo de votação, aí tem uma votação entre os pares da mesma classe, e tem uma

votação vertical, e isso vai para esta lista, e aí essa lista, daí, você tem uma comissão de promoções, e aí é formada pelas chefias do ministro. E aí, as chefias decidem quem vai ser promovido e quem não vai ser promovido, baseados em critérios, mais uma vez “mérito”, contribuições, se o chefe... (Ibsen, grifo meu).

Sendo o mérito particular, a maior parte dos(as) entrevistados(as) registra que os critérios não são bem definidos e a votação vertical, que depende das chefias, não tem se mostrado nítida, podendo desta forma, chamar a atenção pra que estes critérios fossem amplamente divulgados. Percebemos no discurso de três entrevistados, que eles optaram por não se posicionarem quanto aos critérios à ascensão. Duas por estarem a pouco tempo no cargo e um por alegar, não saber, mesmo com seis anos no Itamaraty. Consta-se pelo discurso, essencialmente no cuidado, com que os sujeitos se expressam, que este assunto é polêmico no MRE e o discurso objetivo sem detalhar as informações demonstrou ser uma forma de “não-exposição” daqueles que disseram não saber ou dizer que ainda seria cedo para falar sobre o assunto. Como Hugo disse, o processo aparenta ser truncado. Dessa maneira, percebo que o entruncamento é nítido, principalmente quando o mérito é subjetivo, como bem registrou Isis, e a partir desta análise, observo que a subjetividade em distintos campos tende sempre a beneficiar as relações interpessoais.

Em relação à carreira do agente diplomático, depreendemos que a diplomacia é vista em várias nuances pelos sujeitos desta pesquisa, iniciei a pergunta apenas no intuito de identificar como o(a) diplomata se enxerga e suas percepções acerca da carreira, porém, as comparações entre ser diplomata aqui no Brasil e ser diplomata brasileiro no exterior se mostraram mais fortes do que a própria pergunta. Relevante também foi perceber que de uma forma mais abrangente em outras menos, contudo a maior parte intensificou esta diferença. João questiona,

– No Brasil, a diferença é que você deixa de ser diplomata e vira funcionário público, fora, você é diplomata... é quem cuida da área política, você está lá analisando a situação política, por exemplo, por exemplo se eu tivesse aqui na embaixada da Inglaterra, da Alemanha, da China, eu estaria mandando relatos sobre a situação política, do governo, a briga com o PMDB, eu, pessoalmente, é um trabalho que eu gosto, aqui não, aqui quem está “lá fora” é que faz isso, aí você “mais ou menos” “compila a coisa” e passa a diante. Aqui, mal comparando, você é um “Barnabé”, tradicionalmente, a gente ganha mais lá fora do que aqui, porque você pega também outra coisa, carreiras de estado, eu recuo, inclusive, pela dificuldade de exame, porque o Itamaraty é uma das carreiras *top* aqui dentro. Quando você pega judiciário, receita e tudo mais... O salário nosso aqui, é muito pior, então tradicionalmente você ganhava mais lá fora, agora a coisa já está mais complicada, você vê, criaram o tal “bate-teto”, o teto constitucional do salário, que é ministro do supremo, porque tudo é uma ficção né, porque o cara tem aquele salário, mas tem auxílio isso, auxílio daquilo, mas digamos assim, vamos “fingir” que a coisa é séria, você tem um teto de ministro do supremo, daí quando você está lá fora, o Itamaraty é assim, quando você está no exterior você ganha em dólar, numa conta do Banco do Brasil em Miami, e o teu salário no exterior depende do custo de vida do país de onde você está. (João).

João não está sozinho em seu posicionamento sobre a diplomacia no Brasil ser vista como uma carreira mais burocrática do que realmente é, expressa qual a posição do diplomata brasileiro na política interna do nosso país e, mesmo que alguns ainda não tenham estado lotados no serviço exterior, percebemos um certo encantamento sobre um *status* diferenciado entre trabalhar na diplomacia em Brasília e nos consulados e embaixadas no exterior. Neste cenário, trago os depoimentos de Rosa, Hugo e Ana A.

– É como que aqui, o Brasil, o MRE, fosse a base mesmo, da política externa, fosse o QG (quartel geral) e lá fora, eles executassem, essa é minha impressão, assim, aqui fica muito mais *uma rotina burocrática* mesmo e a formulação também, né, com toda a hierarquia desde o ministro, passando pelo secretário geral... toda a escadinha. E lá fora eu acho que é uma coisa mais prática e talvez mais rica, porque como tem poucos diplomatas na maior parte dos postos, você faz coisas diferentes, faz muitas coisas, trabalhos de diferentes naturezas, enquanto aqui a gente fica muito especializado em um tema. (Rosa).

– Olha, *aqui no Brasil, você é um burocrata mesmo*, entende? O trabalho, aqui no Brasil, o trabalho é muito burocrático, é muito isso, é circular papel, é produzir papel e processar papel. Entendeu? Aqui, é muito isso. Quer dizer, tem um momento de reflexão também, claro, na verdade aqui no Brasil, em tese, é aqui que você formula as posições que o Brasil adota no exterior. Então, você tem um trabalho de reflexão, como exemplo, esse trabalho que eu realizo, no fundo, assim, eu também tenho um pouco a responsabilidade, não de determinar, porque quem determina são as chefias, e tal. Então, tem esse trabalho de reflexão, mas digamos assim, digamos que 80% do trabalho, acaba sendo um trabalho muito de processar pedidos e papel ... No exterior (o diplomata brasileiro no exterior) já não. No exterior, eu, pelo menos, acho muito mais interessante. Eu já trabalhei no exterior. No exterior você tem, daí pode ser muito variável. *Trabalhar no exterior é muito variável*. Aqui também, na verdade, aqui eu estou falando isso por conta da minha experiência profissional, mas se você trabalha aqui na administração, é uma outra coisa. É muito mais burocrático também. Mas digamos assim, você sente o efeito muito mais diretamente porque é uma coisa que lida com a administração. No exterior, acho que você está mais na linha de frente, então, assim, você realmente, daí você faz um trabalho de representação, de negociação, de também de informação, quer dizer, você está no lugar e informar, subsidiar a secretaria de estado, do que está acontecendo lá fora. Quer dizer, daí você tem um trabalho de interpretação, não é só ler o jornal, pra ler o jornal não precisava ter alguém lá. Hoje em dia você lê o jornal de qualquer lugar do mundo. Mas, é você estar lá e poder dizer: não, isso tem tal significado, interpretar o que que está acontecendo, isso do ponto de vista mais político, né. Que é o que eu tenho mais experiência. Eu já tive uma experiência também consular, que, foi uma experiência riquíssima, que daí é um trabalho consular mesmo, assim de atender o brasileiro no exterior, de dar assistência, desde a coisa da documentação, de prestar né, enfim... Fornecer os documentos pra pessoa e tal, até a dar assistência em casos de emergência e tal, também é um trabalho bem interessante. Então, pode ser muito variável, eu pessoalmente, acho muito mais interessante lá fora do que aqui. (Hugo).

– Bom, como eu nunca saí, eu não tenho muito como dizer que como é ser diplomata no exterior, mas aqui no Brasil, a carreira, *é uma carreira muito diversa, o ministério tem áreas muito diversas, desde áreas que são muito burocráticas, realmente, que você cuidar de carimbar papel, passar papel adiante, até áreas que são mais substantivas, que a gente chama*. Existem áreas que são bem operacionais, são as que executam tarefas, e tem áreas que formulam políticas, coisa e tal. E você tem um espectro de temas muito grandes, então *é muito difícil você taxar assim, o que é o trabalho de um diplomata aqui no ministério*. Você tem diplomatas trabalhando na área consular, tem

diplomatas trabalhando no cerimonial, cuidando de visitas, de receber autoridades etc. você tem diplomatas, por exemplo que trabalham na área administrativa do ministério. Então aqui, quem cuida da administração do ministério, são os diplomatas também, parte de pessoal, de pagamento, todas essas áreas são ocupadas por diplomatas, então, assim, não tem uma... (Ana A.).

Segundo o MRE, dentre as atividades desenvolvidas por diplomatas estão:

- representar o Brasil perante outros países e organizações internacionais;
- reunir informações para contribuir à formulação da política externa brasileira;
- participar de reuniões internacionais e, nelas, negociar em nome do Brasil;
- promover o comércio exterior brasileiro e atrair turismo e investimentos;
- promover a cultura e os valores do povo brasileiro;
- prestar assistência consular aos compatriotas no exterior. (MRE, 2015).

Diante das atribuições expostas pelo MRE, percebemos discursos e visões distintos sobre a carreira, Ana B. inclusive, expõe que no momento atual, parece que a carreira diplomática esteja descontextualizada, carecendo de nova ressignificação, quando diz que ser diplomata é

– enfrentar o desafio, que deveria ser colocado a toda a sociedade brasileira, de saber qual o tipo de país queremos ter. O diplomata deve, em algum grau, solucionar esse dilema, a fim de projetar uma imagem coerente internacionalmente e buscar, junto a outros países, organizações ou quaisquer tipos de parceiros, meios de chegar ao objetivo final. Atualmente, penso que a diplomacia brasileira padece com a falta de uma definição, que deveria partir da sociedade (incluindo governo etc.), sobre qual é esse objetivo. (Ana B.).

Isis procura intensificar sobre esta ressignificação que Ana B. assinala, demarcando seu discurso.

– Eu acho que há pouco conhecimento, da sociedade como um todo, do que é a diplomacia, do que faz um diplomata, do que é um diplomata. E com isso o título é refém de uma série de fantasias, quase, que estão muito relacionadas com um *status* privilegiado na sociedade, muito relacionados com um lugar que foi construído de fato, pelo Instituto Rio Branco, pelo histórico da diplomacia brasileira de excelência, ou seja, um concurso muito difícil, que seleciona profissionais de alta capacidade intelectual e muito vinculado também à questão social, de um pertencimento social, das classes altas, e também, um trânsito social com muito *glamour*, o que não é realidade, não é a plena realidade, não é que isso não tenha um lado sim, que corresponde à parte do exercício da diplomacia, de fato, *a diplomacia brasileira é composta por quadros de alta competência, de inteligência associativa, vamos chamar assim, de uma formação que, é aperfeiçoada no Instituto Rio Branco e que caminha para uma certa harmonização, digamos assim, de conhecimentos, de conduta, que transforma o diplomata num elemento que é muito parecido uns com os outros, ou seja, cria-se uma classe, uma categoria, que tem muitos pontos em comum, que fala parecido, que se comporta parecido, que se veste parecido, mas que dialoga pouco com a sociedade. E hoje, a leitura que eu faço, é que a diplomacia brasileira, precisa se repensar, no estado democrático, em pleno século XXI, com relações internacionais intensificadas, para que a relação com a sociedade seja mais fluida, e transpareça mais esse papel que nós temos da alta burocracia, que no final, é o que nós somos, burocratas, mas burocratas com capacidade de exercer múltiplas funções. Desde funções de gestão a funções políticas, a funções que exigem uma maior capacidade de conhecimento técnico em diversas áreas, ou seja, aproveitar melhor, esse corpo altamente qualificado, e com uma capacidade que é quase como uma célula-tronco embrionária, se você pega todo o conjunto de*

diplomatas, de uma maneira geral, as pessoas poderão aprender e se desenvolver em qualquer área do conhecimento, que é uma característica da diplomacia brasileira, o diplomata brasileiro é generalista, não é um especialista, alguns, acabam se especializando em algumas áreas, mas se tiver que mudar, vão mudar também. (Isis).

A entrevistada pontua sobre como esse diplomata é visto pela sociedade brasileira e como ele realmente aparenta ser em sua visão. Alguns discursos são intensificados e outros, mesmos sutis, demonstram a visão do(a) entrevistado(a) acerca da carreira que decidiram seguir. Um ponto interessante entre os discursos, é como um grupo demonstra-se mais otimista em relação à diplomacia brasileira no contexto interno enquanto que o outro grupo se intensifica no contexto externo.

– Não precisa ser no Brasil, acho que no mundo, sendo franco, é você trabalhar por um mundo melhor, sabe... é isso que é ser diplomata, você trabalhar por um mundo melhor, independente de que nacionalidade você seja, que estado você represente. (Bryan Wilson).

– Ser diplomata é defender os interesses do nosso país e da nossa gente. É lutar pelo desenvolvimento socioeconômico, é lutar para que os brasileiros tenham uma vida digna no exterior, é defender o desenvolvimento sustentável. (Maria do Carmo).

– É muito diferente ser diplomata brasileiro aqui e ser diplomata brasileiro no exterior. Quando a gente está lá fora, você sente a diplomacia assim na veia, o tempo inteiro, e eu que como fiquei de encarregado de negócios 9 meses em ... (no exterior), demorei 3 anos e meio quase, você realmente é e vive a diplomacia o tempo inteiro, essa questão da representação do seu país, você na verdade é visto como Brasil em potencial, da maneira que você fala, da maneira que você age, da maneira que você negocia, a sua postura, nas negociações a sua postura, ao lidar com outros diplomatas e com elite, a política intelectual daquele país. Então ser diplomata no exterior é um, como é que eu vou dizer, é uma ação, é um movimento muito mais presente, você sente isso realmente lá. *Ser diplomata no Brasil é mais light porque você tem todo um arcabouço, uma estrutura que aqui no ministério é muito bom, muito bem arquitetada, devo dizer, porque você tem uma estrutura de subsecretaria, cada subsecretaria tem os seus departamentos, cada departamento tem as suas divisões, você se sente muito mais protegido, porque você tem o chefe de divisão, depois o diretor do departamento, depois o subsecretário geral, pra aquela área, então a possibilidade de você fazer alguma coisa sem consultar, sem ter os seus pares, sem ter uma troca, é muito pouco provável.* Então você acaba discutindo mais, colocando a sua opinião (claro que tem uma formação muito hierarquizada no Itamaraty, quase similar a uma hierarquia militar). Você não pode dizer: -ah não, eu acho isso... E fazer... Por outro lado, isso te dá uma rede de sustentação muito melhor, porque você tem com quem discutir e dizer: ah não, eu quero isso... Claro que depende muito do seu chefe. Eu volto a dizer: -é... Isso é voluntário. Se você pega um chefe, como meu chefe, que é um dos melhores embaixadores com o qual eu trabalhei, que é uma pessoa, que ele toma a última decisão, mas ele quer ouvir todos os seus assessores. Então como assessor aqui do meu departamento, ele me deixa livre pra dizer: -o que que você acha... O que você não acha... Como você faria se fosse você... E ele pega todas essas informações e toma a decisão. Então, é muito bom trabalhar quando você tem um ambiente, apesar da estrutura hierarquizada, você consegue se expressar dizendo o que acha e o que não acha. No posto, sobretudo se for um posto pequeno como eu fiquei, eu fiquei absolutamente sozinho, então chega um momento que pensa, qual seria o melhor... Tem um contraponto ao que que eu acho e o que que eu não acho. Às vezes eu ligava para um colega aqui no Brasil e dizia: -então, vai ter uma reunião e vai ter uma pauta e isso e isso... E tem uma troca com o outro. Não necessariamente

diplomata, que pode ser um oficial de chancelaria, que tem uns muito bons na carreira, mas tem essa troca. Então no posto... Eu acredito que num posto maior, que eu ainda não fui, que tem todo um arcabouço de 10/15 diplomatas, mais uns 20 oficiais de chancelaria e alguns outros no quadro, isso seja minimizado e mitigado. (Black 10).

– A nossa função de representar o Brasil, ela se mostra quando você está fora do Brasil, então, fora do Brasil, você é quem está autorizado, vamos dizer assim, constitucionalmente, para falar em nome do Estado Brasileiro, se você tiver uma carta de plenos poderes, você pode assinar um tratado, em nome do Brasil, isso se reveste de um peso maior. Mas eu vejo no diplomata, sobretudo como um funcionário público, um servidor público. (Ibsen).

Na intencionalidade de analisar estas falas, trago à luz da discussão, Oliveira (2011) que aponta que “as explicações podem estar relacionadas com a estrutura histórico-social brasileira, com a formação da burocracia do Estado e com o sistema educacional ou pode ainda ter relação com o racismo não-declarado que serve de barreira velada para a ascensão de negros a esses citados cargos, bem como de explicação para obstarem políticas públicas reparadoras.” (OLIVEIRA, 2011, p. 12). As vivências dos agentes diplomáticos entrevistados, em relação ao racismo no Brasil também foram analisadas, no cerne desta questão, precisamos lembrar o que Abdias do Nascimento já dizia em 1968.

O branco que aportou no Novo Mundo trouxe consigo a bagagem milenar da civilização europeia. Não teve ele trezentos anos de escravidão semi-animalizadora. Trouxe os ensinamentos que a experiência civilizadora lhe dispôs, fundou o seu lar. Criou os organismos controladores da sociedade. Com o braço escravo e terra feraz, colheu as bases da nossa economia, ergueu cidades, extraiu ouro, abriu os caminhos de ferro e construiu esse grandioso patrimônio que representa a nossa pátria comum. Por isso, o orgulho advindo dessa superioridade consequente das circunstâncias, que não racial, gerou o preconceito. (NASCIMENTO, 1968, p. 139).

Foucault (1996), aponta que

el racismo existía ya desde mucho tiempo atrás. Creo sin embargo que funcionaba en otra parte. Lo que permitió la inscripción del racismo em los mecanismos del Estado fue justamente la emergencia del biopoder. Es éste el momento en que el racismo se inserta como mecanismo fundamental del poder y según las modalidades que se ejercen en los Estados modernos. Esto hace que el modo moderno de funcionamiento de los Estados, hasta cierto punto, hasta cierto límite y en ciertas condiciones, pase a través de las razas. (FOUCAULT, 1996, p. 205).³⁹

³⁹ O racismo existia já há muito tempo. Eu acredito que, no entanto, funcionava em outra parte. O que permitiu o registro do racismo nos mecanismos do Estado foi justamente a emergência do biopoder. Este é o momento em que o racismo se insere como um mecanismo fundamental do poder e de forma a ser exercida nos Estados modernos. Isto faz com que o modo moderno de funcionamento dos Estados, até certo ponto, até certo limite e em certas condições, passando através das raças (Tradução minha).

Sobre o biopoder que Foucault sinaliza, podemos compreender como aqueles que estão no poder fazem, por exemplo, com o simples fato de julgar o caráter, a índole (critérios tão subjetivos), simplesmente pela cor de sua pele, pelos traços fenotipicamente negros dos 5 jovens que foram fuzilados em Costa Barros no dia 29 de novembro de 2015, no Rio de Janeiro, no qual a Polícia Militar demonstra ter usado marcantemente o biopoder do racismo brasileiro. López (2012) mostra que este biopoder está relacionado a um campo formado relativamente por tentativas racionalizadas em média escala, na intervenção sobre características inerentes à existência do homem. Este biopoder aparece como um controle social que se principia no corpo, podendo expressar-se na materialidade do poder nos corpos dos sujeitos (LÓPEZ, 2012). Paixão revela que existe “um nítido viés racial no que diz respeito à ação letal do aparato policial no Brasil.” (PAIXÃO, 2006, p.112).

Trago primeiramente, entre conceitos e vivências, os depoimentos dos(as) diplomatas afro-brasileiros(as).

– Eu já fui diretamente discriminada várias vezes: em lojas, em escolas, nas ruas, em banco. Fora as ocasiões em que estive em determinado ambiente e ouvi manifestações de racismo na conversa alheia. Além disso, basta ver quantos negros ocupam posições de alta hierarquia, seja na iniciativa privada, seja no serviço público. Por que somente houve ministros negros nas pastas de Esporte, Cultura e de Políticas de Promoção da Igualdade racial? Será que não há ninguém gabaritado? Se, de fato, não houver, não seria o caso de reparar esse erro e estimular a presença de jovens negros nos cursos de engenharia, direito, medicina e economia? A certeza de que existe racismo no Brasil me faz querer dar o melhor de mim, e estimular colegas negros e negras para irmos longe em nossas carreiras. Quando eu era menina, me faltaram exemplos de negros bem-sucedidos, que não fossem atletas, ou artistas. Espero contribuir para reverter esse quadro. Acredito muito no valor do exemplo positivo. (Maria do Carmo).

– Bem, as estatísticas comprovam que existe racismo no Brasil, porque é um país que já tem 500 anos de existência, e vamos então tomar só a época republicana, nós já temos aí mais de 150 anos de república, a gente tem 130 anos de república. E onde os negros ainda estão na pirâmide? Na base da pirâmide social, onde a gente ainda tem poucos negros em cargos como o meu. Onde eu mereço que você venha me entrevistar, como uma excepcionalidade, demonstra que alguma coisa acontece. Se eu parto do princípio que a espécie humana tem uma raça só, e que as pessoas tem capacidades semelhantes, eu não posso imaginar que os negros não correspondam aos padrões exigidos de conhecimento, ou de beleza, ou de produtividade, então sim há uma barreira que é racial. (Isis).

– Eu não acredito não, eu tenho certeza que existe racismo no Brasil, é uma naturalização do Racismo, o Brasil é o único país que tem racismo sem ter racistas, mas o racismo está em todo lugar. Eu já fui vítima em várias situações de racismo mesmo depois de ser diplomata. É... (Pausa) Um racismo diferente. Na minha pesquisa de mestrado ficou muito claro que, o meu orientador, que morou 10 anos em Nova Iorque, estudou na Columbia e a gente discutia muito isso e a gente chegou à conclusão que o racismo (brasileiro) em relação ao racismo (norte)americano é totalmente diferente, mas isso não quer dizer que o nosso racismo é menor ou menos importante ou mais fácil de lidar. (Black 10).

Sobre a existência do racismo no Brasil, eles expressam seu posicionamento.

– É claro. Por vários motivos, vamos lá... primeiro, porque no âmbito *lato sensu*, né, porque o ser humano, ele vive numa gaiola de medo, de ignorância, de incompreensão, de má educação... então tudo isso proporciona racismo. E, basicamente, é medo né, medo de perder o poder, medo de ganhar poder, essas neurais, do ser humano, é uma coisa do ser humano. O ser humano é involuído, digamos assim... no sentido brasileiro da coisa, é algo que todo mundo já sabe, o modo como os africanos vieram ao Brasil, a condição na qual eles vieram, e o fato daquela gente e seus descendentes, que trazem os caracteres físicos dos africanos, terem esta diferenciação étnica, étnica não fenotípica, melhor dizendo. Por exemplo, na antiguidade também havia escravidão, mas fenotipicamente não havia diferença, mas no caso da escravidão dessa nova modalidade de escravidão, do século XVI para cá, houve essa diferenciação bastante nítida em larga escala. Você tinha um fenótipo que era de homens e mulheres livres e um fenótipo de homens e mulheres não livres. Livres no sentido “legal” da coisa, então, isso, mesmo acabada a escravidão, esse traço fenotípico permanece, e todo inconsciente coletivo associado a esse traço fenotípico... de uma maneira bem simples e dizer, claro que existe preconceito e racismo no Brasil, principalmente em virtude disso, da ignorância humana no sentido amplo e da nossa história. E também do fato que, como em outros lugares, ter tido essa característica de haver uma diferença fenotípica gritante entre os livres e os não-livres. (Bryan Wilson).

– Sim, eu acho que o racismo no Brasil, ele existe e ele é baseado na nossa história escravocrata, um país de mais de 500 anos, dos quais quase 400, o país ficou sob o regime da escravidão, e isso tem um efeito muito forte, na mentalidade, no imaginário, nas pessoas, então as pessoas quando olham um negro, uma negra, associam diretamente, coisas muito negativas, é difícil olhar, projetar, algo de bom, normalmente... Sei lá... Considerado inferior, menos preparado, eu acho que no Brasil a gente não superou ainda aquela teorias raciais do século XIX, na verdade, e tem gente que ainda acredita naquilo, que os seres humanos, eles são diferentes, que o homem branco está no topo da evolução, da espécie humana, acho que a gente tem um pouco disso ainda. E que, assim... Enfim, a gente tem uma matriz africana tão forte, no país, não sei... (...) esse racismo brasileiro, ele é muito diferente do racismo norte-americano, por essa razão, nosso racismo é meio, quase como que país, é como uma falta de amor próprio, o que é muito triste né, porque se você não se assume, não se enxerga, não se ama, não se reconhece, como um indivíduo, que destino que você vai ter... Enfim, então eu acho que a origem do racismo brasileiro vai mais ou menos por aí. (Ibsen).

Ao abordar a temática do racismo com o primeiro diplomata branco entrevistado, para minha surpresa, ele inicia sua fala com a seguinte expressão “Eu confesso que não ia imaginar você branca”, como se eu, por ser branca, não tivesse motivos de pesquisar sobre como o racismo afeta a educação, a sociedade, as instituições sociais etc. Como se eu não devesse sentir-me ultrajada na presença do racismo. Nesse momento lembrei-me do que li com Lia Schucman

na sociedade brasileira, os indivíduos, querendo ou não, são classificados racialmente logo ao nascerem, nos classificados socialmente como brancos recaem atributos e significados positivos ligados à identidade racial à qual pertencem, tais como inteligência, beleza, educação. Progresso etc. a concepção estética e subjetiva da branquitude é, dessa maneira, supervalorizada em relação às identidades raciais não brancas, o que acarreta a ideia de que a superioridade

constitui um dos traços característicos da branquitude. (SCHUCMAN, 2012, p. 27).

Percebemos pela fala de João, o quanto ele tem a branquitude super valorizada desde que nasceu, ele demonstra em seu discurso frases um pouco desconexas, as quais ele não completa, talvez por pensar muito antes de completá-las, porém demonstra que o racismo não o afeta, colocando em uma de suas falas, inclusive, a importância do anonimato, pois não saberia como seu discurso poderia ser interpretado caso fosse identificado.

– Agora o que eu vejo, como eu te disse, (pausa) é uma coisa que me dá uma certa “pena” no Brasil, é, você percebe... Eu sou velho o suficiente pra lembrar, daquela coisa Gilberto Freyreana, meio Darcy Ribeiro, da Roma Cabocla tal... O que era algo, você vê que... Talvez como a água e o açúcar, que não demonstrava, o lado ruim da questão do racismo. Mas nós tínhamos, quer dizer, o nosso objetivo, era uma sociedade miscigenada, e a gente defendia esse como um valor. E olha, eu vou te dizer uma coisa: - olha esses últimos anos, você teve muitas famílias negras que melhoraram “de vida”, eu te pergunto: - os milhões de negros que tiveram uma ascensão social, de repente começaram a colocar um filho numa faculdade paga, eles entraram, eles melhoraram de vida, por causa de ação afirmativa ou por que a economia melhorou? Porque tem esse lado também, eu acho que esse lado é importante, porque as pessoas tem que ver, agora como eu te disse, eu não sou um expert nisso, eu poucas vezes lidei com isso, vejo no jornal, por achismo... Até porque, esse anonimato é bom e eu vou lhe dizer porque... Eu quero até que você bote... Porque nós vivemos um fascismo do politicamente correto hoje em dia. Você sabe muito bem, que tem certos setores aqui, que, eu, hoje em dia, quer dizer, é uma maneira muito difícil de você discutir, porque eu posso falar, o que eu falar, mas a depender de que, por exemplo, se fosse uma pessoa que ouça, o que eu acabei de dizer, pode me acusar de ... (João).

João, por meio de seu discurso, nos mostra fala semelhante à parcela da população que ainda acredita na pseudodemocracia racial, de que não haveria racismo pelo Brasil ser um país miscigenado, demonstrando assim, ter orgulho desta miscigenação, como sinaliza Oliveira

[...]um país, como Estados Unidos, que vivenciou projeto nacional de segregação racial explícita, como foi o regime do *Separate but equal* promovido pelas leis *Jim Crow*, tenha alcançado participação representativa de negros na diplomacia, em comparação com os percentuais baixíssimos do Brasil, onde o mito da democracia racial - termo popularizado a partir da interpretação de livros, como Casa Grande e Senzala e Sobrados e Mocambos, de Gilberto Freyre e atualmente amplamente aceito no domínio público - e o mito da tolerância étnica, são vistos como motivo de orgulho nacional. (OLIVEIRA, 2011, pp. 10-11, grifo do autor).

Schucman aborda sobre a necessidade da utilização da categoria raça quando aponta que

[...] é exatamente o racismo que faz com que seja necessária a utilização política da categoria raça. É nesse fator que se dá a importância do racismo no entendimento do que é ser negro atualmente no Brasil e, portanto, pela polarização negros/brancos. Isso se deve ao fato de quem mesmo estranho a uma unificação negra ligada à religião, cultura e tradição, ainda que totalmente ausente das

práticas identitárias ligadas às inúmeras possibilidades de vivências da negritude, o racismo e a experiência deste integram o conjunto de vivências dos indivíduos negros ao longo da história. A própria história nos mostra que o racismo é um fenômeno que, além de unificar reativamente os negros, também os apresenta e os caracteriza como um coletivo homogêneo, longe de refletir a realidade do universo das inúmeras diferenças entre os indivíduos negros. Não obstante, o abismo imenso que separa uma comunidade quilombola em Minas Gerais de um negro de São Paulo ou da Bahia, a despeito de e comunicarem esses indivíduos fora desses universos, mesmo que muito precariamente, o olhar externo e, principalmente, o olhar racista os unifica. (SCHUCMAN, 2012, p. 40).

Há aqueles que tem posição diferente, Rosa, quando questionada sobre existência do racismo, diz:

– acho que é um racismo de marca, né, de cor, acho que é um racismo secular, que provém da escravidão, acho que a população negra nunca foi integrada realmente de maneira digna desde o fim da escravidão, acho que as políticas públicas de inclusão são extremamente recentes, acho que a pobreza no Brasil é negra. Então acho que tem uma grande sobreposição entre classe e raça, né, a questão social e a questão racial, e acho que o racismo é envergonhado, é um racismo que todo mundo se envergonha de ser, ninguém se diz racista, mas quase todo mundo é. (Rosa).

– Olha, porque a gente vê (risos). É uma coisa que eu constato, quer dizer, eu vejo, eu acho que assim, como é que eu vou te explicar, outro dia eu estava até comentando, conversando, discutindo com uma amiga minha no *Facebook*, que ela está nos Estados Unidos e ela estava um pouco falando como você vê a questão racial, nos Estados Unidos é diferente daqui, coisa e tal. E eu morei no Estados Unidos, em Washington, minha primeira missão no exterior foi em Washington, já também existe racismo, mas é um racismo diferente, eu acho que o racismo... A discriminação, acontece de uma maneira diferente, aqui, eu acho que ela tem um recorte, digamos assim, social, econômico, forte. Quer dizer, você vê tão pouco negros no Itamaraty, é uma deformação né, em relação, se você pensar em termos de representatividade da população e tal. Eu acho que isso é um sintoma de que tem um problema aí nessa área, e que eu acho que não é só uma questão racial, é uma questão de que, por que realmente os negros não tem acesso... Eu acho que tem esse recorte raça/classe muito forte, mas eu acho que no frígido dos ovos, Às vezes, é racismo mesmo. Que é o racismo talvez mais super reptício, mais camuflado do que é nos Estados Unidos, por exemplo, que lá as pessoas não tem nenhum problema de dizer. Às vezes eu percebo, eu vou te dar um exemplo, o fulano, que é meu amigo e tal, vem recente, diplomata bem jovem, outro dia a gente estava conversando e eu te confesso que eu fiquei chocado. Ele falou assim: não, porque depois que eu mudei aqui pra Brasília (a turma dele do Rio Branco, saíam e tal) e em mais de uma ocasião, a gente entrando num bar ou numa boate, acharam que eu era o segurança, que eu não era diplomata que nem os outros, entendeu? Que eu era o leão de chácara, as pessoas tinham dificuldade de me ver como um diplomata igual aos outros brancos. Aí eu falei, não, não pode ser. Aí ele afirmou, eu estou te dizendo! (Hugo)

– Penso que, em nosso país, o racismo confunde-se com outras formas de preconceito, como o preconceito de classe, por exemplo. Até pode não se valer da violência física na maioria dos casos, mas é uma discriminação bem visível em todos os setores da sociedade. (Ana B.)

– Com certeza. Porque é até um apelo filosófico, é muito evidente. Existe também uma relação do racismo com a desigualdade racial e com a desigualdade social. Eu fico pensando que, por exemplo, em todos os contextos que eu vivi ao longo da minha vida, que sempre foram contextos razoavelmente de elite, pensado dentro de um parâmetro de Brasil, você estudar numa boa escola

de classe média, particular, você estudar numa universidade de ponta, particular, você fazer um concurso, que é extremamente disputado e estar numa instituição que é considerada uma instituição de ponta, também, e eu considerar que em toda essa trajetória que eu fiz, eu conviva com poucos negros, isso já é bastante sintomático. Eu estudava numa escola de classe média na minha cidade, numa escola particular, e eram poucos negros que estudavam nessa escola, depois na universidade, a mesma coisa, eram poucos negros que estudavam comigo, e, no concurso, se você pensar na proporção de negros, mestiços e mulatos que tem na população, e eu comentar que tem autodeclarados dois na minha turma e se você for analisar tem no máximo mais uns dois, três, quatro, não sei... É muito pouco num universo de... 32 pessoas, na minha turma tinha 32 pessoas. Isso é um diagnóstico do resultado das desigualdades de oportunidades, de desigualdade racial, mas o racismo, ele é muito evidente, na maneira como a gente estigmatiza muitas vezes... Até no vocabulário que se naturalizou em torno do negro, das maneiras pejorativas que existem de referência. Então, assim, eu não tenho essa visão de que o Brasil é um país livre de racismo não. (Ana A.)

Seyferth (1989) vem salientar que o que torna a identificação de uma questão racial tão problemática é a existência de uma ideologia de igualdade racial embasada na miscigenação que não encontra respaldo na vida social. Como em muitas outras sociedades multi-étnicorraciais, as diferenças étnicorraciais não são tomadas como simples diferenças, mas como indício de desigualdade e inferioridade; e a condição de classe tão afirmada nesse ideário democrático serve apenas para mascarar uma prática frequente de discriminação, evidenciada nas pesquisas atuais em todos os setores da sociedade. (SEYFERTH, 1989, p. 30).

Percebemos nos relatos dos(as) brancos(as), como reproduzem o quanto foram beneficiados por serem brancos, trazendo ao cerne da discussão Oliveira quando diz que “o racismo brasileiro é de falta de oportunidade para a parcela negra da população; *é um racismo muito mais institucional*. Isso não quer dizer que não existam, mas não de forma contundente e organizada como nos Estados Unidos, expressões claras e condenáveis de racismo no país. (OLIVEIRA, 2011, p. 59, grifo meu). Sobre o racismo institucional, Siss (2011), também observa que este tipo de racismo exerce papel substancial, estruturante dos artifícios de marginalização e de exclusão dos grupos, ou segmentos da população que, embora se constituam como maioria numérica, constituem-se por conseguinte, como minoria política.

4.3 Diálogos entre o racismo institucional, os processos seletivos ao cargo e o Programa de Ação Afirmativa do IRBr

Este subcapítulo tentará finalizar as categorias analisadas neste trabalho, início retomando um dos conceitos de racismo institucional, trazido por mim, amparada em López é aquele que “dá-se por meio da reprodução de políticas institucionalmente racistas, sendo muito difícil de se culpar certos indivíduos como responsáveis. Porém, são os próprios indivíduos que reproduzem essas políticas.” (LÓPEZ, 2012, p. 127). As impressões sobre o racismo institucional, sua relação com o CACD e acerca do PAA ofertado pelo IRBr serão foco desta parte. A fala de Black 10 expressa significativamente o conceito apresentado por López:

– Eu acho que o racismo institucional, ele vem por dois vieses: o primeiro, que é o que eu mais tento combater e advogo é percentual. Se a gente aumentar o percentual de negros nas instituições, o racismo institucional tende, naturalmente diminuir, talvez não acabe, mas ele vai tender a diminuir porque essa naturalização do racismo que eu falei, que é não ver os negros em posição de destaque, em posições de comando, faz com que o racismo institucional seja muito maior. Então o primeiro viés é este: a gente ter percentual de negros nas instituições. *O segundo viés, que pra mim é tão nocivo quanto, é a gente entender que não existe uma instituição que age por si só, as instituições são feitas por pessoas.* Eu passei por um caso agora, emblemático, que eu prefiro não dizer literalmente, mas que eu fui discutir com um diretor, que tomava decisão, que assinava, *em última instância que tinha “a caneta”* ele simplesmente disse: -Black 10, não! Aí eu falei: - por que não? E ele disse: - porque não quero. E quando ele é o diretor, e diz eu é que não quero, a gente não pode ter uma ilusão que é um racismo institucional, o racismo institucional brasileiro é um racismo de pessoas, pra gente não achar que o Itamaraty é racista, o IRBr é racista, a UERJ é racista, a Câmara Legislativa é racista, não, é quem toma as decisões, mesmo que tenha que implantar políticas de ações afirmativas, eles fazem, agora a gente está vivendo claramente isso, a lei de cotas de 20% em concursos públicos está sendo boicotada pelo Brasil inteiro. Por quê? Porque ela deveria prever uma comissão de verificação da autodeclaração, para evitar e coibir as fraudes. Se o diretor, não monta, não implanta, uma comissão de verificação, automaticamente ele está deixando as fraudes acontecerem. E eu fui, questionei... Aí você percebe que o racismo institucional vem de uma naturalização do racismo da pessoa que está com “a caneta” assumindo em última instância, a última decisão dentro daquela instituição. Então, a gente na verdade tem duas frentes de briga, de combate, o racismo pessoal, se essa pessoa assumir que tem uma visão, uma posição preconceituosa, racista, talvez o racismo institucional, quando ele assumir uma posição de comando, seja diminuído, as duas coisas juntas a gente vai ter um racismo institucional institucionalizado. (Black 10).

Ao argumentar sobre esta categoria, foi necessário que eu expusesse à uma boa parte dos(as) entrevistados(as), o conceito de racismo institucional, trabalhei, neste sentido com a pesquisa de Better (2008), que expõe que este tipo de racismo, o institucional, é aquele que sugere exemplos padronizados, artifícios, práticas e políticas formais e informais que atuam no interior de instituições sociais, de forma a penalizar de maneira consistente, a desvantagem, e exploram indivíduos que são membros de grupos étnico-raciais não-brancos baseados na presunção da

supremacia branca, no intuito de manter o “poder” de um determinado grupo étnico-racial de forma a aceitar que aqueles que não estão identificados como eles, possam estar em desigualdade social e econômica sem que isso os afete.

Foi necessária a exposição do conceito porque muitos dos entrevistados, sem sua maioria, brancos, não o conheciam em forma de definição, entretanto, em suas percepções constatamos alguns discursos concernentes a tal estrutura racialmente definida. Percebo que tocar sobre este assunto, me parece estar pisando em terreno arenoso, daqueles que temos que nos esforçar para mantermo-nos de pé a todo momento. Dialogando com outro autor, este poder, aqui abordado, seria o “biopoder” sinalizado por Foucault (1996).

– Entendo o racismo institucional como a face corporativa da discriminação racial em nosso país: é aquela modalidade de racismo em que empresas privadas e instituições públicas tratam de maneira discriminatória negros e negras. Podemos identificá-lo na maneira como muitos integrantes de bancas de processos seletivos excluem candidatos por eles serem negros; no fato de que homens e mulheres negras recebem atendimento menos dedicado, de menos qualidade, por profissionais da área da saúde (isso é muito comum entre ginecologistas, que não examinam adequadamente pacientes negras); no fato de que há muito mais negros do que brancos nas prisões em nosso país. (Maria do Carmo).

– Não conheço o conceito, mas imagino que se trata de um racismo velado e protegido por regras institucionais que barram ou dificultam, muitas vezes de forma sutil e implícita, a inserção de pessoas negras em dada instituição, órgão etc. (Ana B.)

As expressões mais amplas sobre o racismo institucional, se consolidou quando questionei a existência deste racismo no CACD, a fala de muitos foi tendenciosa a colocar que a questão não é racial, mas sim social, apenas a diplomata Rosa acredita que “sim, sem dúvidas” exista racismo institucional no CACD vejamos os relatos dos(as) diplomatas brancos(as).

– Eu não sei se eu vou conseguir responder em termos de racismo, especificamente, porque eu nunca parei para refletir sobre a chave “racismo”, até porque, o conceito de racismo é um conceito difícil, mas talvez eu definiria mais até como um classismo, porque eu acho um concurso elitista, na escolha dos temas... Como foi um concurso assim digamos, ele começou a ter uma procura muito grande de uns anos pra cá, até porque houve, assim, alguns cursinhos que surgiram e começaram a massificar a preparação para esse concurso, o que eu acho é que, a banca do concurso percebeu esse movimento, que o concurso estava ficando cada vez mais disputado, e eles caminharam num sentido de dificultar a prova, só de dificultar de uma forma absolutamente arbitrária, *não no sentido de privilegiar quem estuda, quem se dedica, é no sentido de inventar questões absurdas, procurar um tema muito específico, que ninguém vai saber e tal*. Esse tipo de coisa, obviamente é com a função de excluir, *agora excluir a quem, especificamente, eu não sei*. Eu acho que tende a excluir, por exemplo, quem não faz esses cursinhos, que aí é um critério de renda também, por que são cursos caros. Então se você faz uma prova absurda, uma prova que não está no âmbito do razoável, na escolha de perguntas e conteúdos que são cobrados, é claro que uma pessoa normal, que pura e simplesmente o edital e diz: ah, deixa eu estudar estes temas... Essa pessoa não vai ter tipo de formação, porque não é razoável. Atualmente, eu diria que, muitas questões, não estão no edital,

propriamente, se você analisar com muita flexibilidade o edital, você pode encaixá-las ali, porque elas acabam se tornando cada vez mais e mais e mais e mais específicas, aquela nota de rodapé, daquele livro, e aí eles usam este tipo de estratégia, no intuito de tornar o concurso mais difícil, em tese. Mas *eu vejo isso como uma forma de elitização do concurso.* (Ana A., grifos meus)

– Eu acho que o que exclui o negro do IRBr e da USP, (pausa) e, sei lá da... É... Não é algo étnico, é algo cultural, porque o negro tradicionalmente, você vê... Nós tivemos nossa “independência”, em vez de dar terra pro coitado do escravo, você sempre manteve ele na favela, numa comunidade, hoje não pode falar favela. Então, eu acho que não é... *O que você exclui, é a população pobre e miserável, e o negro está lá.* Então, pro Rio Branco, é muito simples, primeiro, você precisa ter um curso superior, pra fazer este vestibular (CACD), e de preferência você terá que, *ajuda muito, ter tido uma vida fácil, em que você possa ter tirado alguns anos pra se preparar,* pra passar num vestibular difícil, se você tem que trabalhar, pra ajudar a pagar conta, aí fica difícil, quer dizer, você, quer dizer, o que eu vejo aqui, a exclusão, que há... É uma exclusão de dificuldade das pessoas que trabalham. Então aqui, é como eu te disse, o que eu acho que há, como que você tem gente, privilegiada, que pode ter tempo pra estudar, essa pessoa vai entrar. Agora, como eu te falei, como *só entra aqui quem tem curso superior, eu acho que quem tem curso superior, já é elite, pode ser branco, preto, chinês. Se tem “um canudo”, você já é elite, então eu não acho que direto ou indireto, por isso. Nesse país, se você é pobre, você tem que ralar mais.* (João, grifos meus).

– Sinceramente, não sei como poderia ser isso. Se o processo seletivo favorece pessoas com melhores condições financeiras e se as pessoas negras estão justamente entre aquelas pessoas sem tais condições, então sim. (Ana B.)

– *Eu acho que sim,* quer dizer, eu acho que por um lado você tem uma exclusão que passa pela questão da classe social, quer dizer, é um concurso, que é muito difícil, que exige... Quer dizer, na minha época, isso era muito claro, não sei como é que está agora, porque eu acho que agora é um concurso que está mais parecido com outros concursos, porque antigamente o concurso do Rio Branco era todo especial, tinha toda uma formulação, que eu acho, que era isso, não bastava você saber ou ter estudado o programa, o que em si já era uma dificuldade, porque era um programa muito extenso, que exige muito investimento, em termos de estudo, muito grande. Mas, sei lá, *você tinha que conhecer ópera, tinham perguntas na prova que era isso: ah, o personagem da mitologia grega, quer dizer, que fazia referências a uma cultura de elite...* Tinha até umas coisas de cultura popular, assim, música popular brasileira, tinha até algumas referências, mas o tom geral era assim, fazia referência a uma cultura de elite, a qual muita gente não tem acesso, quer dizer, não faz parte da formação das pessoas, então não era uma coisa que bastava você dizer: não, vou ser diplomata, eu vou estudar, o programa é este. *Tinha uma coisa assim, “de berço”, entendeu? Que você adquire pela classe, ou porque você frequentou um bom colégio, uma boa faculdade, porque você viajou, porque você teve acesso a bens culturais, e tal.* Que nem todo mundo tem, que te dava uma vantagem competitiva em relação a quem não tinha isso. Isso era muito claro. *Eu acho que tinha esse recorte, tinha um componente racial, mas eu acho que era mais de classe mesmo.* Por outro lado, quer dizer, tinha de origem, né, era muito mais concentrado gente do Rio, de São Paulo, Minas do que outros, quer dizer, o nordestino, tinha muito poucos, pessoas do Norte, entendeu? Tinha muito poucos. Porque era uma coisa assim, de gente da elite mesmo, né. Mas eu acho que além disso, eu acho que tinha uma coisa que, diplomacia é coisa de branco. Sabe? Quer dizer, uma coisa, que por isso tudo, daí eu acho que tinha uma coisa misturada com o componente racial também. Que eu acho até também, não sei, talvez até o próprio negro não se sentisse bem-vindo naquele ambiente porque... Eu acho que podia gerar uma auto exclusão também. *E por outro lado eu acho assim, eu imagino que devesse ser naquela época (há 15 anos) você ser o negro aqui, quer dizer, acho que não devia ser muito fácil, você tem aqui uma galera que é muito, muito racista mesmo, e muito elitista. E no elitismo entra o componente racista também.* (Hugo, grifos meus).

As expressões da maior parte destes diplomatas salientam que realmente há diversas práticas institucionais que elitizam o concurso, as questões, os conteúdos exigidos na prova, que tendem a privilegiar uma parcela da população, parcela esta que não teria recursos e condições para dedicar-se, uma dedicação de tempo, de recursos financeiros para realizar alto investimento em preparação em cursos ou aulas particulares que abreviariam o quantitativo de tentativas. Nessa perspectiva, expressam, que seriam excluídos os indivíduos que teriam menos acesso a recursos materiais e, se a supremacia deste grupo é composta por negros, é notório que haveria o recorte racial, mesmo que tenham deixado implícito em seus discursos, propõem assim que a supremacia negra no Brasil não detém o biopoder, este biopoder estaria nas mãos da supremacia branca. Sobre esta relação entre classe social e raça, Siss (2011) vem elucidar a questão quando enfatiza que

ora, o argumento de que no Brasil, a maioria das pessoas, sejam elas Afro-brasileiras ou não, são pobres, e que, por isso, políticas públicas de caráter universalistas seriam mais eficazes, concorre para negar a existência de desigualdades étnico-raciais entre nós. Nessa perspectiva, seriam essas desigualdades epifenômeno de classe. Ideologicamente esse farisaico argumento, implícita e explicitamente, nega que a sociedade brasileira seja racista, terminando por culpabilizar os próprios Afro-Brasileiros por sofrerem violações em seus direitos. Afinal, os dados coletados e divulgados pelas PNADs não oferecem nenhum apoio à tese de que não existam desigualdades étnico-raciais entre nós nas áreas por elas pesquisados. (SISS, 2011, pp. 6-7).

Neste horizonte, os discursos dos afro-brasileiros se diferem, substancialmente em relação à formulação de critérios de um edital, nas questões elaboradas e nos conteúdos exigidos e, se estes conduziram à exclusão ou não de uma parcela da população na qual estariam incluídos os pretos e pardos. Isis inicia esta discussão falando sobre a invisibilidade

– A questão da invisibilidade, quando você está num grupo minoritário, é percebida de uma forma diferente, do grupo majoritário, e é, digamos assim, que dentro do Itamaraty, ou no seio do corpo diplomático, muito mais provavelmente alguém que não sabe as funções das pessoas que estão reunidas ali, vai se dirigir a uma mulher como se fosse cônjuge de um diplomata, ou a uma pessoa negra como se ela fosse um auxiliar dos diplomatas, então, eu acho que isso demonstra que há uma diferença de tratamento, e os comitês de monitoramento, servem justamente para tentar definir o que acontece, primeiro como é a composição real do ministério e depois como são as estatísticas, os métodos objetivos, que mostram a progressão na carreira e o tempo que leva essa progressão, os tipos de postos que são oferecidos às pessoas, porque existe um, digamos assim, uma hierarquia interna, que define que alguns postos e que alguns tipos de lotação são mais meritórios do que outros, então, essas coisas, sim, fazem parte de uma cultura interna do ministério, que precisa ser entendida para a gente entender como que se reproduzem ali dentro, os diversos tipos de discriminação. (Isis).

Black 10 responde afirmando

– sim, exclui totalmente. Você tocou num ponto onde eu estou agora começando minha outra pesquisa. Estou lendo sobre isso e o tipo de questão, quem fez a questão, tem todo um arcabouço da maneira de pensar, da maneira de ver o mundo e a maneira que formula a questão, faz com que eu selecione uma determinada parcela da população. Eu vou dar só um exemplo que até agora eu consegui avançar, que é muito mais claro nas questões de gênero, por exemplo, tem pesquisa científica já, com artigo científico publicado, que, questões tipo “certo e errado”, quando uma certa não elimina uma errada, as mulheres tem o mesmo percentual de acerto, de aprovação que os homens, quando uma certa elimina uma errada (acho que é o contrário), o percentual da mulher diminui muito em relação aos homens. Eu não me lembro muito bem agora, mas em 30/40 %. Por quê? Porque as mulheres são socialmente “treinadas a não se meterem em posições ou em situações de risco”. Por exemplo: se você estiver num beco escuro e tem que passar à noite, obviamente vocês vão pensar 10 vezes e não vão. O homem vai. Porque a gente tem mais testosterona, porque a gente sabe que pode se defender etc. e tal. Então esse tipo de questão, de certo e errado que uma penaliza a outra, automaticamente tira mais as mulheres. Para você ter uma ideia, metade das mulheres se inscrevem para fazer o concurso do IRBr, só 20 % passam. Então a gente tem aí uma diferença de 30 % das mulheres que pode ser em função das questões. Estou começando a estudar para ver se isso também revela na questão de raça. (Black 10).

– Nos processos de seleção, eu acredito no seguinte, aí você faz agora um processo a partir de uma constatação, você olha, uma turma com 30 pessoas, você tem um negro, uma turma com 100 pessoas, 2 negros, isso é sistemático, aí o cruel da constatação é que você fala, o processo, ele é impessoal, você faz uma prova anônima, uma prova de marcar “X”, uma prova inocente, uma prova objetiva, que mede seu nível de conhecimento, passou, passou, não passou, não passou, paciência. Pense bem, por que é que (a pergunta é óbvia) que você tem em cargos “top” da administração pública, a maioria, sendo homens e brancos? É só você olhar quem são os examinadores, a grande maioria vai ser homens e brancos, então, às vezes o processo não é nem premeditado, porém, o examinador, quando ele vai fazer uma questão, ele forma na mente dele um quadro mental, do tipo de candidato que ele imagina que vai responder aquela questão, então eu tenho certeza que na hora que ele elabora a questão, ele não pensa no negro, ele não pensa numa mulher. Ele vai pensar numa pessoa muito parecida com ele, que pensa como ele, que teve uma formação parecida com a dele, que veio dum lugar parecido com o dele, que compartilha os valores dele, entende... Então, eu penso que é um pouco por aí. O que a gente pode fazer é testar essas questões de uma maneira séria contra esses vieses e eliminar essas questões com base nesses vieses, Se isso é feito, eu não sei. (Ibsen).

Estes dois diplomatas, por meio de seus discursos, mesmo que não afirmem, demonstram acreditar que existe a presença de práticas institucionais no acesso ao CACD, mesmo que estas práticas não sejam “propositais”, elas expressam, de sobremaneira, os indivíduos que estão envolvidos na elaboração do editais, que são em maioria branca e masculina, expressando desta forma, sua concepção de mundo construída em seu imaginário, uma pessoa que seja concernente ao “mundo de Rio Branco”, como Anderson expõe “mais que inventadas, as nações são imaginadas, no sentido de que fazem sentido para a alma e constituem objetos de desejos e projeções” (ANDERSON, 2008, p. 10). Assim, aqueles que projetam os critérios e conteúdos exigidos para ingressar como diplomata, já possuem, em seu imaginário o perfil destes ingressantes.

Bryan Wilson, no começo, apresenta fala relativa a não existência de racismo institucional em concursos, contudo, presenciei um fato inédito, Bryan reflete no momento de sua reflexão, foi um momento de “reflexão na ação”:

– Usando a questão de critérios, do racismo institucional *lato sensu*, cara, isso é complexo, primeiro, vou focar no meu caso, eu venho de uma família classe média baixa, meus pais escolheram entre ter um carro novo, ou, às vezes, até ter um carro, e botar a gente nos melhores colégios, botou a gente nos melhores colégios, ponto! *Então, pra mim não funciona, qualquer concurso que fizer eu passo, porque eu tenho condição de estudar e passar, então pra mim essa história de racismo institucional não funcionaria na questão da seleção, ponto!* Agora, minha reflexão é: essa terminologia “racismo institucional”, para a seleção de pessoas para um concurso qualquer, para um cargo qualquer, é a mais adequada? Porque eu vejo assim, eu não conseguiria identificar um corte étnico, um corte fenotípico, na prova, que eliminasse as pessoas na prova, no fazer a prova... o que eu vejo, é uma questão evidentemente econômica, o corte é econômico, você faz um concurso que você tem que fazer um cursinho caríssimo pra você passar, agora, tem que fazer a seguinte discussão, a questão econômica no Brasil está ligada à questão de cor? Óbvio que está, então dá pra gente expandir, fazer uma metonímia e dizer que essa questão visivelmente é econômica e também é racial, eu acho que nada impede. Já que uma coisa está ligada à outra. Então eu preferiria dizer que no “fazer o concurso” existe um componente econômico/racial, ou racial-econômico, tanto faz. Está muito interconectado no Brasil raça e classe, porque os pretos, a maioria são pobres, a maioria dos ricos são brancos, enfim... *difícil responder isso. É difícil.* (Bryan Wilson, grifos meus).

– Não que eu não acredite que não exista racismo institucional, dos países que eu conheço, o Brasil é o país mais racista de todos, agora, essa terminologia é adequada? Racismo institucional, no “fazer o concurso”, na seleção? Nas questões que são escritas lá? *Cara, desculpe, mas é como consertar um avião em pleno voo, eu nunca tinha pensado nisso! Estou pensando agora*, então... mas por outro lado, pense bem, o que se cobra no concurso daqui? História europeia, História do Brasil, História da África não se cobra, no meu concurso não tinha nada sobre História da África, ou, se tinha, era pouquíssimo, se comparar com a História europeia, dos Estados Unidos, sei lá, um milésimo, então, nesse aspecto, pode dizer: bom, é uma escolha deliberada por um lado da moeda e um esquecimento deliberado, uma exclusão deliberada do outro lado da moeda, que no frígir dos ovos, no caso do Brasil, especialmente. *Se eurocêntrica, pode ser considerada racismo, eu acho que sim, eu estou pensando agora! Estou refletindo agora! Uma escolha eurocêntrica ou estadunidencêntrica, pode ser considerada racismo?* (Pergunta reflexiva do entrevistado) Sim! *Agora vem outras coisas na minha cabeça.* E essa escolha eurocêntrica, esse racismo ele se expande para quem se submete a prova ou só uma função de quem elabora a prova? Porque quem estuda a prova, o negro que faz a prova, estudou muito mais História eurocêntrica do que História Africana, então a minha pergunta é: isso influencia no...? Influencia sim, (responde a si mesmo antes de prosseguir com a pergunta retórica) talvez não muito, mas influencia sim. Por exemplo, se eles quiserem fazer uma questão que por ventura fale de um livro de Jorge Amado qualquer, que tenha um termo de candomblé específico, obviamente que um negro que tenha contato com o candomblé vai saber e o branco não vai, se bem que no Brasil muitos brancos são adeptos do candomblé. Tem centros de Umbanda em São Paulo que são dominados por japoneses... o Brasil tem essas características, mas, realmente, *realmente, concordo com essa história de racismo institucional no “fazer a prova” e nas consequências que isso tem, agora difícil e mensurar essas consequências, até onde elas são determinantes para pretos e pardos não passarem, não ingressarem no concurso, é... Viajei tanto que nem sei mais onde é que estou, mas agora, pensando e refletindo, eu identifico essa escolha deliberada por História europeia e estadunidense, porque na hora de pensar e fazer a prova, eu não tive senso crítico nenhum, eu pelo menos, não tive senso crítico nenhum,*

simplesmente descobri o que a banca queria que eu falasse, que marcasse e fazer o que eles queriam, basicamente, isso, independente de concordar ou não. (Bryan Wilson, grifos meus).

Oliveira (2011) nos ajuda a analisar esse “diálogo consigo” que Bryan nos traz. O autor aponta que

até meados do século passado, os povos europeus assumiam que essa dominação racial refletia uma superioridade natural. Esse tipo de racismo tornou-se “um modo endêmico de pensar da civilização ocidental”, alicerçado por conceitos como *eugenismo*, *darwinismo social* e teorias racistas explícitas, como aquelas capitaneadas pelo Conde *Gobineau*. Os descendentes desses europeus, tanto no Brasil como nos Estados Unidos, utilizando a ideia de superioridade racial, forjaram identidades nacionais em que a parcela negra das duas sociedades, a despeito de terem contribuído sobremaneira para a edificação dos respectivos países, foram estigmatizadas ideológica e materialmente. Quanto a isso, cabe ressaltar, desde já, a imbricação quase impossível de ser desfeito entre os conceitos de escravo e de negro (OLIVEIRA, 2011, p. 26, grifos meus).

Neste enredo, Silvério (2002) elucida que algumas pesquisas da década de 1990/2000 acerca das relações raciais no Brasil, identificaram três elementos principais presentes na estruturação das disparidades que se originam da discriminação racial: a desvantagem locacional; a desvantagem educacional e a desvantagem ocupacional. Em concomitante, esses três elementos se responsabilizam por mais da metade do diferencial salarial por raça, por exemplo. E, para sanar estas disparidades e o racismo institucional presente no cerne destas desvantagens, foram pensadas e implementadas, por meio de muita luta e pesquisas, as ações afirmativas. A maior parte delas, se iniciam na primeira década do século XXI. Como bem sinaliza Telles (2012)

a mudança da democracia racial para a ação afirmativa representa um momento dramático na história brasileira. Ocorrendo principalmente nos anos 1990, a transição consistiu no reconhecimento do racismo pelo governo brasileiro e pela sociedade em geral, na consolidação das organizações do movimento negro, sua limitada incorporação ao processo democrático e, finalmente, a implementação de ações afirmativas com base na raça em muitas instituições brasileiras. Essas mudanças aconteceram no contexto da democratização do Brasil, que foi caracterizada pela retirada dos militares, uma forte rejeição às suas regras pela sociedade brasileira, a rápida expansão de instituições da sociedade civil, a descentralização, envolvendo a participação da sociedade civil no nível local, e o fortalecimento de instituições políticas democráticas. (TELLES, 2012, p. 46).

O autor demonstra como a posição da sociedade frente ao racismo mudou, mas não é qualquer racismo, estamos apontando aqui um tipo de racismo estrutural, que está no arcabouço da formação das instituições, e, como o sítio eletrônico do IRBr indicava, até meados de 2014, para diminuir o racismo institucional e, aumentar a diversidade étnica, foi criado um programa de ação

afirmativa, que fornecia e fornece um valor para que aqueles que se declarem afrodescendentes, sejam beneficiados para custear sua preparação ao CACD.

Para conseguir a bolsa ofertada, de R\$ 25.000,00 paga em 2 parcelas, não basta autodeclarar-se negro, o candidato necessita também de participar de duas etapas de um processo seletivo⁴⁰ do qual necessitará inscrever-se. Neste ano serão concedidas 36 “Bolsas-Prêmio de Vocação para a Diplomacia”, sendo 24 pelo IRBr e 12 pelo CNPq.

A primeira etapa deste processo seletivo é composta por uma prova objetiva contendo 65 itens, sendo 15 itens de História do Brasil, 15 itens de Língua Inglesa, 20 itens de Língua Portuguesa e 15 itens de noções de Política Internacional na qual foram convocados para a realização da entrevista técnica os candidatos que tenham sido aprovados na primeira etapa e que tenham se classificado até a 50ª posição, respeitados os empates na última colocação. Na entrevista, segunda etapa, além dos documentos de identificação exigidos no edital, o candidato deve entregar ainda um Plano de Estudos e Desembolso no qual deverá constar cronograma detalhado dos gastos previstos para os recursos da Bolsa durante os meses de vigência do PAA em 2015, que provavelmente serão executados em 2016.

Esta seleção ainda não foi finalizada, foram convocados para a entrevista técnica em Brasília, 48 indivíduos que se autodeclararam negros. A relação candidato/vaga à bolsa, foi de 23,61. Dentre estes, 16 são oriundos do Distrito Federal, 13 de São Paulo, 8 do Rio de Janeiro, 6 da Bahia. 2 de Minas Gerais, 1 do Rio Grande do Sul, 1 do Pará e 1 de Pernambuco.

Para a pessoa candidata à esta seleção que já tenha sido beneficiada outras vezes e caso venha ser aprovada e classificada, existem alguns critérios exigidos para a concessão da referida Bolsa, aos quais esta, ficará condicionada, que são os seguintes:

- a primeira renovação da Bolsa-Prêmio é facultada a todos os candidatos sem restrições;
- a segunda renovação da Bolsa-Prêmio é condicionada a desempenho satisfatório anterior (aprovação e classificação) na 1ª fase (prova objetiva) do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD);
- a terceira renovação da Bolsa-Prêmio é condicionada a desempenho satisfatório anterior (aprovação e classificação) na 1ª fase (prova objetiva) e na 2ª Fase (prova de Língua Portuguesa) do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD);
- a quarta renovação da Bolsa-Prêmio é condicionada a desempenho satisfatório anterior (aprovação e classificação) na 1ª fase (prova objetiva), na 2ª Fase (Prova

⁴⁰ O último processo seletivo para o Programa de Ação Afirmativa do Instituto Rio Branco – Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia em 2015 foi publicado em 15 de julho de 2015 e está disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/IRBR_15_BOLSA/ (Último acesso em 5. dez. 2015)

de Língua Portuguesa) e na 3ª Fase (Provas de Geografia, História do Brasil, Língua Inglesa, Noções de Direito, Noções de Economia e Política Internacional) do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) e,
 - não haverá quinta renovação da Bolsa-Prêmio em nenhuma hipótese. ⁴¹

Segundo Fabíola de Oliveira (2015, p. 16) desde a sua criação, “o Programa já concedeu 594 bolsas para 354 bolsistas, dos quais 21 já foram aprovados no Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) e integrados ao Serviço Exterior brasileiro”, contudo, este número decaiu para 20, pois segundo informações dos diplomatas entrevistados, uma diplomata faleceu há pouco tempo. Mesclando informações retiradas do trabalho de Oliveira (2015) e do sítio eletrônico da CESPE/ UnB, temos os seguintes dados sobre o PAA:

Ano	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2015
Bolsas concedidas	20	30	42	32	43	37	39	66	73	69	79	64	26
Inscritos	403	1689	749	972	686	532	1948	2175	4717	1109	915	1099	850
Relação candidato/vaga	20,15	56,3	17,83	30,38	15,95	14,38	49,95	32,95	64,6	16,07	11,58	17,17	23,61

No ano de 2014 não houve abertura de processo seletivo à candidatura à bolsa, logo não registro por este motivo. Destes 21 diplomatas ingressantes que conseguiram ser beneficiados pela bolsa, 9 foram contemplados com uma bolsa, 10 com duas, 1 com três e um com 5 bolsas, até conseguirem ingressar. E, o MRE só tem a certeza que estes são negros, porque participaram do PAA, pois não dispõe de nenhum censo no referido Ministério. Na pesquisa que aqui se apresenta, dos 5 diplomatas negros, todos foram beneficiados pelo menos uma vez pela Bolsa-Prêmio deste PAA.

A reflexão que temos, é a seguinte, estes 21 ingressantes no IRBr, foram “testados” em pelo menos 2 processos seletivos, 1 pela bolsa e 1 para tentar ou ingressar na diplomacia, refletimos também, que este número é o mínimo, para aqueles que conseguiram ser contemplados uma vez pela bolsa, e no outro extremo, o diplomata que recebeu por 5 vezes a bolsa, o mesmo terá passado por pelo menos 10 processos seletivos. Constatamos que, de alguma forma, que tanto este processo quanto o CACD aparentam ser muito dificultados aos afro-brasileiros.

Procuramos por meio das entrevistas, registrar as impressões que os diplomatas egressos do referido PAA tem em relação ao amparo desta política, os relatos são os seguintes:

⁴¹ Fonte: CESPE/ UnB, disponível em http://www.cespe.unb.br/concursos/IRBR_15_BOLSA/arquivos/ED_1_2015_IRBR_15_BOLSA_ABT.PDF (Último acesso em 10 ago. 2015)

– Eu não acredito que a bolsa por si só possa definir a aprovação no concurso. Acho que auxilia, mas não seria o suficiente, porque aí entram várias questões, uma é a formação que a pessoa já traz, isso é sabido, principalmente em idiomas, há necessidade de um tempo de amadurecimento, do idioma, então, isso não é em um ano que a pessoa vai aprender um idioma estrangeiro, não sei se um ano é suficiente nem para aprimorar o português de alguém que tenha muita deficiência, então, a bolsa não é para isso, a bolsa é um reforço, eu entendo assim, e ela só será um reforço mesmo nos casos daquelas pessoas ainda estão em outro momento da vida, diferente do que eu vivia quando fiz o concurso, talvez se eu, recém-formada, vivendo com meus pais, e sem maiores compromissos financeiros, a bolsa teria tido um outro impacto, mas de qualquer maneira, teve. Porque a preparação pro concurso é muito cara. (Isis).

– A bolsa auxilia muito, só que, pra mim, a questão do racismo institucional, também é a maneira que você implementa a bolsa, por exemplo, a bolsa tem 12 anos que não foi aumentada. Era R\$ 25.000,00 em 2004, e até hoje em 2015 é R\$ 25.000,00, isso é absurdo! Principalmente se eu contar a inflação que aconteceu. Ajuda muito, eu posso dizer que eu só passei, por causa da bolsa, isso pra mim está muito claro. Ela ajuda incomensuravelmente, mas porque você não faz todo um acompanhamento da política pública de implementação da bolsa, eu acho que é fruto do racismo institucional de dizer: -ah, eu dei a bolsa de R\$ 25.000,00, e aí o “neguinho” que se cuide e faça a sua parte. Como se fosse um favor e não uma reparação histórica que está sendo feita. (Black 10).

– Acho que para mim, a bolsa foi fundamental para eu conseguir ter tranquilidade e tempo para estudar. Porque os meus coleguinhas estudavam 13/12 horas por dia. Eu não podia fazer isso porque eu trabalhava 8 por dia, morava longe, estudava no ônibus ou no trabalho quando não havia cliente para ser atendido. Eu era recepcionista bilíngue, quando não tinha turista, aí eu conseguia ler uma coisa ou outra. Não dá para competir em pé de igualdade com alguém que só faz estudar. A bolsa foi fundamental para que eu conseguisse competir em pé de igualdade com as outras pessoas que não que não precise trabalhar e estudar ao mesmo tempo ou que já vinham de uma área, mesmo trabalhando, de uma área mais afim, como Relações Internacionais ou como Direito... o que eu fiz não tem nada a ver com isso aqui. Acho que só a bolsa não seja suficiente, eu consegui porque eu consegui 40% de desconto no curso que eu falei. E também meus pais me ajudaram com a alimentação, a alimentação foram meus pais que bancaram. (Bryan Wilson).

– O programa, ele é uma maneira de incentivo, para atrair jovens negras e negros para tentar seguir a carreira diplomática, fazer o concurso. O mero fato do programa existir, ele é um chamariz, só que eu acho que é um chamariz perigoso, como a gente estava falando, eu acho que ele é perigoso na medida em que não deixa muito claro, para os candidatos que, eles podem cair em algumas armadilhas, pelo simples fato de querer fazer o concurso, eu acho que falta um pouco mais de cuidado em relação às pessoas, aquele recurso humano que você está querendo formar, porque a bolsa, o programa, ele faz parte de um quadro maior, de um compromisso internacional, assumido pelo Brasil, de contribuir com a formação de recursos humanos, negros, para ocupar os cargos de administração pública no Brasil. Então, não é pouca coisa que eles estão fazendo não. Tem que ser feito com muito cuidado, tem que cuidar daquelas pessoas que você está formando. Não abandonar, como muitas vezes haja essa situação. (Ibsen).

– A bolsa foi determinante para mim. Além disso, o PAA me permitiu conhecer outros bolsistas e trocar ideias sobre o concurso e sobre racismo. Foi uma experiência muito boa. O bolsista recebe R\$ 25.000,00 para despender em sua preparação para o CACD: pagar aulas, cursos, comprar livros, periódicos, custear transporte público e alimentação. A mim, auxiliou. Entretanto, tenho dúvidas se os recursos ainda sejam suficientes, em razão do aumento nos preços desde que o valor de R\$ 25.000,00 foi definido. (Maria do Carmo).

As falas dos sujeitos que aqui se apresentam, são a melhor parte deste trabalho, não só nesta categoria de análise, como em todas, eles estão mostrando o que funciona e o que não funciona, na diplomacia brasileira, essencialmente nesta pesquisa, no ingresso. Não basta só ofertar, tem de haver uma política de acompanhamento destes bolsistas, visto que a cada ano que passa, com a inflação, a verba concedida tem sido mais desvalorizada, o custo de vida tem se elevado e os valores de cursos e aulas particulares estão nesta correnteza. Percebi, por meio das redes sociais, que os bolsistas e ex-bolsistas tem se comunicado e criado uma rede de colaboração entre eles, nada institucionalizado, para que, de alguma forma eles tenham amparo uns dos outros na luta para a implementação deste PAA e também da Lei 12.990/2014. Como disse Paixão (2006),

as ações afirmativas se associam a uma outra concepção de valor universal, qual seja, a da defesa da diversidade e do multiculturalismo. As políticas de ação afirmativa partem da compreensão de que a humanidade tem como um de seus principais patrimônios a ampla variedade de tipos físicos e culturais que a formam. Por esse motivo, a permanente interação, convívio e diálogo entre os diferentes tipos de pessoas, em todos os espaços da vida social, é um valor em si mesmo correspondendo aos melhores e mais justos anseios por uma sociedade democrática e fraterna. (PAIXÃO, 2006, p. 132).

Os(as) diplomatas brancos(as) também se posicionaram frente à concessão de bolsas aos afro-brasileiros. Rosa inicia

– Acredito que a bolsa auxilie, mas acho que ela não seja suficiente. *Porque o racismo é estrutural, porque você precisa transformar tudo antes da pessoa resolver fazer Instituto Rio Branco, né, porque a pessoa não tem nem isso no horizonte. É como fazer faculdade há um tempo atrás, antes das cotas, faculdade não estava no horizonte de uma parte significativa da população, da juventude negra né, e diplomacia a mesma coisa. A exclusão é muito anterior. Acho que é justo ver que um ministério fez um movimento no sentido de sair da inércia histórica de um elitismo, de um racismo institucional, que seria o termo mesmo. Não dá pra ver o surgimento da bolsa e negar o fato de que o ministério fez um movimento, é isso que quero dizer. Seria injusto dizer que não fez, mas não é suficiente.* (Rosa, grifo meu).

– Eu estudei na área de Humanas, vamos ser sinceros... Letras, Sociologia, Pedagogia... Você bota lá, o cara vai dar “uma enrolada”, mas vai fazer... Cálculo... Sem base... Então, eu acho, que o ideal, seria essa questão de bolsa, aliás, o ideal, ideal, era... Quando você fala assim país desenvolvido, é quando “o rico” coloca o filho em escola pública. E anda de transporte público. Isso é país desenvolvido. Que eu não vou ver na minha vida, aqui, né. Mas eu acho que o grande problema dessa questão de bolsas, é que, como é que você vai querer... Olha, tem três mil candidatos, você vai dar, sei lá, 500 bolsas de dois mil reais, não dá para todo mundo. Quer dizer, o ideal, ideal é longe. Daí eu até entendendo o pessoal que é a favor de cotas, porque o ideal é você ter uma escola decente, que aí cada um vai e corre atrás. Porque você não vai ter a curto prazo, agora por outro lado, a cota, ela complica, como eu te falei, primeiro, de cada dez cotistas, eu digo, 5, 7, até ontem eram brancos. Porque é preto de conveniência. Eu acho que ... Olha, ajudar, ajuda, por exemplo, se você olha o “fulano”, você diz, esse cara é negro, você vai, digamos assim, as pessoas vão aceitando, que no Supremo Tribunal, seja o que for, tal, você tenha um negro. (João, grifo do entrevistado).

– Eu acho que não é suficiente, auxiliar, auxilia, mas.... Se é uma coisa pra você ter uma dedicação exclusiva, e você só tem essa fonte de renda, não é suficiente, se você comprar meia dúzia de livros por mês, você já não come e nem mora, né. (Hugo).

– Eu acho que sim, porque esse concurso, como eu mesma disse, esse concurso, ele atualmente implica dedicação exclusiva e ele implica você estar vinculado a algum tipo de cursinho que vá abreviar o seu caminho para a aprovação, e, essas duas coisas envolvem você ter um respaldo financeiro, se você não tem isso na sua família, se você não tem isso, ou por conta própria, ou porque você conseguiu juntar um dinheiro, você já tinha isso, um patrimônio pessoal, é uma barreira de entrar, muito importante ao concurso. (Ana A.).

Constatamos que não são somente os diplomatas negros que pensam que as bolsas não sejam o suficiente para auxiliar no ingresso de afro-brasileiros no IRBr, como Rosa apontou consistentemente, o problema é estrutural. Oliveira (2015) nos mostra que “fica claro que o governo precisa reavaliar o PAA. A avaliação de políticas públicas é uma prática que dá mais transparência aos atos públicos, mais eficiência na aplicação dos recursos públicos e dá satisfação a quem paga a conta: o cidadão” (OLIVEIRA, 2015, p. 50). Paixão vem corroborar na questão dos recursos financeiros que são amplamente alocados aos brancos quando registra

a afirmação de que os recursos públicos no Brasil são aplicados preferencialmente aos eurodescendentes pode ser comprovada quando analisamos, pelo menos, os seguintes indicadores: desigualdade racial no acesso aos bens de uso coletivo como água, energia elétrica, esgotamento sanitário e coleta de lixo; desigualdade racial no rendimento em colégios de primeiro e segundo grau e na maior taxa de evasão e repetência das crianças e jovens afrodescendentes; desigualdade racial nos indicadores de acesso ao ensino superior, especialmente à universidade pública; desigualdade racial nos indicadores de contribuição e benefícios recebidos pela Previdência Social, incluindo a adoção do fator previdenciário (postas as desigualdades raciais nos indicadores das expectativas de vida). (PAIXÃO, 2006, p. 134).

É latente a necessidade de adotar mecanismos que estimulem a promoção de postos elevados aos membros das intituladas minorias. Uma ação afirmativa deve partir do reconhecimento de que a competência para exercer funções de responsabilidade não é exclusiva de um determinado grupo étnico, racial ou de gênero. A reserva de vagas, tem se mostrado como um dos mecanismos adotados para implementar as AAs no Brasil. Nesta perspectiva, a Lei 12.990/2014 foi promulgada em 9 de junho de 2014 e gerou inúmeras especulações de como seria implementada nos concursos públicos no âmbito federal e em especial no IRBr. Segundo a referida Lei, em seu artigo 5º “o órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica de que trata o §1º do art. 49 da Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010, será responsável pelo

acompanhamento e avaliação anual do disposto nesta Lei, nos moldes previstos no art. 59 da Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010” (BRASIL, 2014). Desta forma, é o Estatuto da Igualdade Racial que irá amparar o acompanhamento da implementação da reserva de vagas de que tratamos aqui. Os artigos supracitados deste Estatuto são os seguintes:

o Poder Executivo federal elaborará plano nacional de promoção da igualdade racial contendo as metas, princípios e diretrizes para a implementação da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR).

§ 1º A elaboração, implementação, coordenação, avaliação e acompanhamento da PNPIR, bem como a organização, articulação e coordenação do Sinapir, serão efetivados pelo órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica em âmbito nacional. (BRASIL, 2010, artigo 49, §1º).

Artigo 59: “o Poder Executivo federal criará instrumentos para aferir a eficácia social das medidas previstas nesta Lei e efetuará seu monitoramento constante, com a emissão e a divulgação de relatórios periódicos, inclusive pela rede mundial de computadores”.

Diante desta perspectiva e no intuito de registrar o número de vagas que foram ou estão sendo oferecidas até hoje, por meio de dados da Cespe/UnB, apresentamos o seguinte panorama acerca da diplomacia a partir de 2003, ano no qual foram publicados dois editais.

Panorama das vagas oferecidas pelo IRBr ⁴²									
Últimos 12 anos									
Ano	Vagas			Inscritos			Demanda por vaga		
	Ampla concorrência	Cotas Lei 12990/2014	Candidatos com deficiência	Ampla concorrência	Cotas Lei 12990/2014	Candidatos com deficiência	Ampla concorrência	Cotas Lei 12990/2014	Candidatos com deficiência
2003.1									
2003.2									
2004									
2005									
2006									
2007									
2008									
2009									
2010									
2011									
2012									
2013									
2014									
2015							239,59	111,83	30,5
	22	6	2	5.271	671	61			

Silva (2002) nos relata que, além da reserva de vagas, para que um programa de ações afirmativas seja legítimo, conceder oportunidades é somente um dos primeiros passos. É imprescindível assegurar, aos protagonistas em questão, as condições materiais e simbólicas para que as adversidades ou desníveis hajam possibilidades de serem ultrapassados e as escolhas possam ser realizadas de forma lúcida e consequente, a médio e longo prazos.

Rosa trouxe anteriormente uma fala que me chamou atenção “há um tempo atrás, antes das cotas, faculdade não estava no horizonte de uma parte significativa da população, da juventude negra né, e diplomacia a mesma coisa” e por mais que ainda não haja esse horizonte definido,

⁴² Realizado por meio de consulta aos editais disponíveis na Cespe/UnB, disponível em <http://www.cespe.unb.br/> Último acesso em 10 nov. 2015.

procuramos expressar o posicionamento acerca da Lei 12.990/2014 no IRBr pela lente dos personagens desta dissertação.

– Então aqui, é como eu te disse, o que eu acho que há, como que você tem gente, privilegiada, que pode ter tempo pra estudar, essa pessoa vai entrar. Agora, como eu te falei, como só entra aqui quem tem curso superior, eu acho que quem tem curso superior, já é elite, pode ser branco, preto, chinês. Se tem “um canudo”, você já é elite, então eu não acho que direto ou indireto, por isso. Nesse país, se você é pobre, você tem que ralar mais. Olha, eu acho que a reserva de vagas, é como eu falei, não sei se eu estou defendendo, porque eu vi com meu filho... Até que ele no final passou (não foi prejudicado pelas “cotas”), graças a Deus. Mas eu acho que, quando você, quando eu critico, todo mundo fala... Primeiro você já estigmatiza o cara, entrou pegando vaga “de outro”. (João)

Este “outro”, a quem João se refere, é o indivíduo branco, por seu discurso, ele se remete ao fato de que só poderiam ter “direito” às vagas da cota aqueles que se esforçaram no caso, seu filho branco, pois, como ele estudou em bons colégios, teria mais chance de manter-se na universidade, fato que não seria possível ao ingressante por cotas. Rosa não repete o discurso de João, pelo contrário se posiciona a favor do que versa a Lei. Ela diz:

– Sim, eu concordo com a lei, *acho que 20% é até pouco, acho que é uma questão de justiça, de reparação histórica, acho que as cotas não devem ser um fim em si, né, devem ser uma medida paliativa, mas que são importantes porque existe uma injustiça histórica, uma reparação a ser feita, não acho que os negros vão roubar a vaga dos brancos (como muitos dizem), porque eu acho que já existem cotas invisíveis para brancos*, então, é isso, uma questão que você precisa de uma política artificial para contrabalançar um processo de exclusão secular e *eu acho que a questão da representatividade que as cotas traz, é um dos aspectos importantes, é você mudar a imagem da coisa mesmo, principalmente perante os olhos das novas gerações negras, pra você mostrar que existem profissionais médicos, advogados, servidores, professores, negros, e que é possível. Eu acho que essa cota vai ser importante pro Itamaraty*, pro conjunto dos órgãos, né, federais, acho que nos níveis estadual e municipal também, né. Mas pro Itamaraty, mas ser especialmente especial, porque é isso, todo mundo sabe que é um ministério caracterizado por ser elitista, por ser branco, né, então, é importante, subverter essa tradição e mais, acho que a gente ter políticas afirmativas para mulheres também, que nitidamente também, somos, excluídas. (Rosa).

Rosa tem discurso emblemático favorável à reserva de vagas, porém há estudiosos contrários a tais políticas. Fry e Maggie (2004) tem um posicionamento contrário à reserva de vagas para afro-brasileiros quando afirma que as políticas de ação afirmativa para negros findariam com o ideal de um país misturado, no qual a cor das pessoas não deveria influenciar em suas vidas. Para eles, optar por cotas raciais, resultaria em dividir nosso país em “raças”. Moehlecke (2004) discorda, ela expõe que

as políticas de ação afirmativa, ao reivindicarem igualdade de oportunidades, colocam em xeque a ideia de que uma igualdade negativa do Estado seria suficiente para garantir que apenas o esforço de cada um, e não suas condições sociais, econômicas e relações pessoais, influenciasse a distribuição de posições sociais. A intensidade dos debates em torno do tema e a oposição que encontram

no Brasil talvez resultem da distância que estamos de uma sociedade meritocrática, que valorize o indivíduo e seus direitos civis, políticos e sociais. O ideal de igualdade ainda é um traço frágil de nossa cultura política, ainda que constante no âmbito do discurso político. A desigualdade é quase naturalizada. Somos influenciados no Brasil por ideias de mérito, competitividade e individualidade, mas o que parece existir no país são antes sistemas meritocráticos que uma ideologia propriamente dita. (MOEHLECKE, 2004, p. 154).

Rosa e Isis, expressam em suas vivências e nos depoimentos que também há necessidade de implementação de AAs para mulheres, pois há indícios que haja sub-representação de gênero na diplomacia. Isis e Maria do Carmo assinalam positivamente

– Eu acho que quando a gente faz todo esse discurso, de uma sociedade que já é centenária, e os negros continuam na base da pirâmide, onde a diferença de renda e a diferença de expressão social diversa, ou seja, a grande diferença de negros e brancos continua tão grande, as cotas são um mecanismo sim, de aceleração da promoção da igualdade, mas, a gente sabe que as cotas são um instrumento, de promoção de equidade, entre muitos outros, ou seja, eu concordo com as cotas como um elemento a mais e como um elemento colateral, na promoção da equidade étnico-racial, como na equidade de gênero também, ou seja, eu acho que as medidas mais importantes não passam pelas cotas, as medidas mais importantes, eu acho que passam por uma educação focalizada em direitos humanos, passam por um combate frontal aos casos de racismo, de discriminação racial e discriminação de gênero de todo o tipo. Com as cotas como uma medida suplementar, para acelerar e reparar, uma dívida histórica, da sociedade brasileira, no nosso caso, que a gente está falando, com os negros, com os indígenas e com as mulheres. (Isis).

–Penso que a lei contribuirá para que mais de nós ocupem cargos cujo acesso era muito difícil. Acho que a lei caminha no sentido de construir exemplos positivos no futuro. (Maria do Carmo).

João se posiciona decisivamente contrário à implementação de cotas para negros, Bryan também, contudo o posicionamento acerca da negativa, se difere nos discursos que se apresentam.

– Eu sou contra à reserva de vagas para negros, eu sou a favor de uma cota social, para ingressar na universidade, aí eu indago novamente sobre a lei referida, e ele fala: concurso público... Eu vou te dizer uma coisa, eu acho... que concurso que exija nível superior, eu sou contra. E como eu te disse, eu acho que uma pessoa que tem diploma, ela poderá ter tido uma dificuldade muito grande, mas se você tem um diploma, eu acho que já está igual. Até nível médio, de repente, eu seja a favor. Até pro cara ter um dinheiro... Se bem que, agora... O que eu tenho visto, é quem está se beneficiando disso, é o cara classe média, que antes dizia que era pardo, branco... Que agora é pardo, não sei... Então eu não estou vendo que está “consertando”, eu acho que o que melhorou a situação do negro brasileiro dos últimos anos foi quando a economia estava boa, antes desta senhora (referindo-se à presidente da República do Brasil), destruir o Brasil, que é o que está acontecendo. E está triste. (João, grifo do entrevistado).

– Eu vou ser polêmico agora, eu acho isso tudo um grande engodo, uma grande mentira, ponto! Por quê? É você atacar o sintoma da coisa e não a causa, parece que a galera está com preguiça de fazer a coisa direito, quando eu via os debates pra presidente, ninguém falava no que para mim, é, o cerne, da coisa, é a educação para as pessoas, educação para pretos e pardos principalmente, e favelados... ninguém falava disso, nos debates políticos para presidente e pra governador, ninguém falava disso, aí tem os menininhos, no caso do Rio de Janeiro, nos morros, na Bahia, nas favelas, de manhã está

na escola, quando vai... de tarde está nas mãos dos traficantes, não é assim? Se esse menino estivesse na escola, estudando música, teatro, estudando pintura, estudando história, geografia, português, matemática, história da África... o dia inteiro. Eu acho que ele não ia ter tempo de ficar na mão do traficante, acho que essa criança teria mais possibilidade, de ascender socialmente de maneira muito mais sustentável do que você simplesmente colocar 20% de vagas para pretos e pardos numa instituição qualquer, agora, diante desta bagunça, deste lixo no qual estamos, o que é a nossa sociedade brasileira no momento, ok, é válido, pra caramba. *Mas que não se faça só isso, que olhe para pretos e pardos desde o começo, não só aqueles heróis que conseguiram ascender, sabe? Herói, por herói...* na minha época, quando eu fiz o concurso em Piracicaba, já tinha cotas também para negros, eu não me inscrevi nas cotas, porque eu não precisava, eu estudei em colégio particular, dos melhores, para que eu vou tomar a vaga de um preto, um pardo, que estudou em colégio público? Então eu fico pensando, essas vagas são pra quem? É para o menino pobre que estudou em colégio público ou é para o menino classe média baixa, que o pai se matou para colocar ele em colégio bom? Essa é minha dúvida, sabe... (Bryan Wilson).

Bryan continua

– Eu acho que essas vagas da cota deveriam ser para os pretos e pardos que viessem de colégio público, esses sim, eles não tem condições de competir em pé de igualdade com outras pessoas, com brancos e pretos que estudaram em colégio particular, por isso. Principalmente pretos e pardos, porque a gente sabe muito bem que na hora de conseguir um trabalho, por exemplo, vamos lá: um branco e um preto de colégio público, eles vão tentar uma vaga de garçom, por exemplo, eles vão escolher o branco, então, o preto que veio de colégio público, ele está numa situação ainda pior que o branco que veio do colégio público, o preto que veio do colégio particular, ele na iniciativa privada ele está numa situação inferior ao branco que veio de escola particular, mas num concurso público, ele não está numa situação inferior, de maneira alguma. Se você for olhar para o Brasil, vamos lá, eu trabalhei no IBGE, essa pesquisa que dizem tem 52,7% no Brasil de pretos e pardos, mentira isso! Se você vai numa família muito pobre, em algumas regiões do Brasil, alguém do IBGE vai lá e pergunta, você é preto pardo ou branco? Vai colocar pardo, mesmo o cara sendo preto. Então, isso é fajuto. Ele vai numa família parda e faz a mesma pergunta e eles respondem, branco. Primeiro porque essa terminologia preto, pardo e branco é ridícula, a gente não está nos Estados Unidos, se bem que lá é só “preto ou branco”, só. Muita gente nem sabe o que é isso. A gente tem inconsciente coletivo que paira que diz que ser preto é negativo, então o cara que é preto ou pardo vai querer esquecer essa herança africana, de todas as maneiras possíveis inclusive na hora do IBGE. Eu já fui recenseador e é mentira. Mesmo você vendo só os traços fenotípicos, é no mínimo 60 e poucos por cento, no mínimo! Não é suficiente você dar 20% de vagas nos concursos públicos, eu já acho isso bobagem, mas se é pra fazer bobagem, que faça direito, bote 65% em vez de botar 20%. Se for fazer direito, não essa bobagem, vamos cuidar dos pretos e pardos desde o momento que eles nascem na favela, aí o Brasil vai virar um lugar descente, não vai esse lixo que é agora. É isso que eu queria dizer... (Bryan Wilson).

Bryan e João, mesmo com posicionamento contrário à implementação de cotas, diferem em muitos pontos, mas a questão social se mostrou explícita nos dois discursos, mesmo um sendo branco e outro afro-brasileiro, em diversas falas, Bryan expõe que o fenótipo deva prevalecer, na implantação destas cotas, já que elas serão implementadas, João acredita somente que deva haver cota com recorte social. Valentim, sobre “ser negro” traz a seguinte constatação

Ser negro passa então a significar uma identidade baseada não somente nos aspectos fenotípicos, como também nos políticos, geográficos, históricos,

religiosos e culturais. A definição subentende que os negros são afetados por uma imposição de um modelo estético, cultural, político hegemônico e normativo que deforma sua imagem, assim como pela opressão sofrida devido à negação de sua identidade de grupo, o que, por vezes, dificulta a consciência de pertencimento racial, reforçada cotidianamente no Brasil pela crença no mito da democracia racial, ideologia incorporada ao imaginário social brasileiro. (VALENTIM, 2012, p. 33).

Os discursos destes dois diplomatas estão carregados pelo imaginário social brasileiro, essencialmente o discurso de João mostra o quanto ele defende a tese Freyreana para justificar que o Brasil nem é tão racista assim como dizem. Schucman (2012) salienta sobre esta perspectiva que

é preciso pensar que os parâmetros citados como características da identidade racial branca produzem significados, sentidos e formas de agir e se movimentar no mundo diferentes em cada sujeito, ao passo que cada sujeito percebe de forma diferente cada um destes aspectos, cada sujeito se torna branco e exerce o poder da branquitude de uma maneira, entrecruzando sempre com outros aspectos relacionados a classe, gênero, história de vida etc. [...] no entanto, se estamos falando da branquitude como significados construídos sócio-historicamente pela ideia falaciosa de raça, que, como resultado faz com que sujeitos considerados brancos obtenham privilégios em uma estrutura racista, é necessário pensar o conceito de raça e racismo produzidos em nossa sociedade para uma melhor compreensão desta construção. (SCHUCMAN, 2012, p. 30).

Compreendemos o quanto os relatos nos ilustram como a manifestação do racismo tem operado e, como bem falou Schucman, o indivíduo tende a construir-se racista e, constato também que esta construção passa de como o branco obtém este privilégio de sua branquitude sem, preocupação alguma o quanto o Estado brasileiro perpetuou práticas racistas excludentes e, ainda se sente incomodado quando há a mecanismos de reparação para que os negros consigam de alguma forma serem mais representados nos cargos considerados de alto escalão no país. No Brasil, em relação à questão de raça, na construção da intitulada sociedade brasileira, a minoria colonizadora branca inculcou dogmas de superioridade sobre as populações não-brancas. (RAMOS, 1957).

As impressões não foram negativas em sua totalidade, há aqueles que estão de acordo com o que versa a Lei 12.990/2014:

– Concordo com a lei e, por exemplo, em 12 anos da bolsa do Itamaraty, nós tivemos apenas 21 diplomatas negros entrando. Então, existe alguma coisa no concurso que aí cabe aquela pergunta sua, da maneira de fazer, as matérias que são perguntadas, toda forma do concurso faz com que excluam os negros. É a minha pesquisa atual, eu ainda não sei, porque eu ainda não tenho o resultado dela. A medida que você tem a cota, a cota é perfeita, por quê? Porque primeiro exclui essa possibilidade, a questão de mérito está presente. É... Eu, por exemplo, entrei pela questão da bolsa, e todo mundo diz que eu sou um excelente diplomata, então, não é menos demérito você ter entrado pela cota, se for uma cota de 20%. Outra: você, como eu falei antes, o percentual combate o racismo

institucional, então eu acho que se a gente aumentar, se for mantido os níveis de hoje, esse ano (2015), por exemplo, serão 6 negros, aprovados pela cota, em 10 anos serão 60. Então a gente vai ter 3 vezes mais em 10 anos do que a gente teve em 12 anos. Esse é um número absolutamente genial do ponto de vista. Então eu apoio, porque você vai combater o racismo institucional, você vai criar cada vez mais símbolos. Eu me lembro que quando eu passei, eu voltei pra minha cidade natal, eu dei entrevista em rádio, eu dei entrevistas em escolas, e aí eu ouvia garoto dizendo: - mas dá para ser diplomata nascido aqui, negro? Então você vai desconstruir essa naturalização do racismo tendo muito mais negros ícones que conseguiram entrar no Itamaraty, que é ainda, digamos assim, o último bastião, onde você tem uma questão de raça muito forte. Mais ou menos, apenas 5% dos diplomatas são negros, 95% ainda são brancos. (Black 10).

– Porque diante desta constatação, de que os negros, eles representam um percentual muito pequeno, dos cargos ocupados aí, no poder executivo, é importante você aumentar esse percentual, é importante você criar uma cota pra isso. Porque, a gente está falando aqui, de serviço público, a gente está falando aqui, em como melhor fazer valer o dinheiro de nossos impostos. E eu tenho plena convicção, de que um servidor público, cotista, vai fazer um excelente trabalho de serviço ao público. Eu acredito no seguinte, tem gente que diz que era para ser mais, até para refletir corretamente a composição étnica, já que mais de 51% das pessoas no Brasil se declaram negras e tal, e que, portanto, era para ter esse valor. Eu acho que 20% é um piso, e que nada impede que esses 20% se transforme em 30, 40, 50 %, não impede. É evidente que o Brasil, por muito tempo, teve seus altos cargos públicos ocupados por pessoas de uma certa classe social, então, você poderia dizer assim, agora é o momento de você equilibrar um pouco essa balança. Mas é como eu estou dizendo, por incrível que pareça, é muito simples, é muito prosaico o meu argumento, aqui, uma pessoa que venha ocupar um cargo público proveniente de uma cota, ela vai ter um perfil social diferente, um compromisso social, uma sensibilidade maior, de você entender que você está ali não porque você é o bom, você é o cara, mas porque a sociedade brasileira está fazendo um investimento em você, para que você dê retorno pra ela, porque no modelo atual, as pessoas que passam nesses concursos públicos, elas apenas se veem como merecedoras, eu passei num concurso, portanto eu mereço esse meu cargo vitalício, eu mereço esse benefício, eu mereço. (Ibsen).

Captamos pelos depoimentos de Black 10 e Ibsen, que a questão do mérito, mesmo com a reserva de vagas ainda é muito recorrente, mesmo que concordem com esta reserva, observam que é importante para muitos que adentram a carreira diplomática, dizer que entrou porque teve capacidade, mostrando desta maneira, como ainda há a presença do estigma do demérito, como se aquele que ingressar pela cota fosse menos “merecedor”. Acerca desta questão Moehlecke nos evidencia que

as políticas de ação afirmativa tem como potencial explicitar as contradições e limitações do sistema meritocrático brasileiro, especialmente no ensino superior, e talvez o mais interessante a explorar nessa proposta seja justamente sua dubiedade, ou seja, o tênue caminho que pretende percorrer entre a valorização do empenho individual e as considerações de ordem social, econômica, racial e étnica. (MOEHLECKE, 2004, p. 161).

Piza (2002) relata que os resultados dessa visibilidade para negros são bem identificáveis, mas a da neutralidade do branco é notada de uma naturalidade efêmera já que ele é o modelo fenotípico de aparência e condição humana. Ruth Frankenberg (2004) também sinaliza que a

branquidade é tida como *locus* de privilégio, a branquidade não é absoluta, porém permeada por uma série de outros eixos de privilégio e subordinação relacionados e estes não apagam nem tornam irrelevante o privilégio racial, mas o modulam ou transformam. Nesse sentido, Oliveira aponta que o mesmo Estado que pactua, financia e promove a escravidão por quase 350 anos, propaga política de branqueamento, no pós-abolição e não cogita ação afirmativa alguma no sentido de mitigar as consequências dos mais de três séculos de escravidão a qual os africanos e afro-brasileiros foram submetidos no Brasil. (OLIVEIRA, 2011).

A Lei 12.990/2014, apesar de recente em muitos concursos no âmbito federal, ainda necessita de estudos analíticos sobre sua implementação. Alguns pesquisadores tem demonstrado latente preocupação enquanto à autodeclaração, principalmente em relação à construção social do negro no Brasil, e, diante do posicionamento da Procuradoria Geral da União, percebemos que a Lei apresenta dubiedade em seu texto, pois se tivesse explícito em seu texto que a reserva de vagas devesse estar baseada pela questão do fenótipo e não apenas de acordo com a categoria do censo (pretos e pardos), as suspeitas de fraude seriam diminuídas. Retomando Siss (2005), a categoria raça deve ser percebida como mecanismo de estratificação social que opera fundamentado na percepção da diversidade fenotípica, como por exemplo, cor da pele, textura de cabelo e se constitui como um mecanismo importante e poderosíssimo determinante de estratificação social. Nessa perspectiva, a categoria raça aqui se distancia de qualquer filiação a determinismos biológicos, ao mesmo tempo em que rompe com reducionismos simplistas de classe, os quais concebem a raça como um mero epifenômeno. No caso específico do IRBr, como a Lei prevê a atuação da Sinapir nas comissões de acompanhamento destes concursos e, tendo o MRE, m comitê estabelecido de Gênero e Raça em seu quadro, acredito que o mesmo deveria estar acompanhando todo o CACD deste ano e não somente no fim, como ocorreu, segundo dados da Cespe/UNB.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No país em que vivemos, uma Nação impregnada de sequelas do regime escravocrata, o acesso aos cargos considerados de alto prestígio social tem sido mitigado aos afro-brasileiros, o ingresso na carreira diplomática não demonstrou ser diferente. A pesquisa que aqui se apresentou nasceu do interesse em desvelar a presença do racismo institucional ou estrutural no Instituto Rio Branco (IRBr), que como já apresentamos, é a única instituição brasileira que forma o agente diplomático no país.

A dissertação foi planejada e realizada por meio de uma análise de caráter qualitativo, realizando a apreciação descritiva e interpretações de caráter empírico, por meio da interação entre mim, pesquisadora, os sujeitos da pesquisa (os diplomatas) e os pressupostos teórico-metodológicos que estavam imbricados em minha construção epistemológica da pesquisa.

Os primeiros procedimentos metodológicos utilizados foram: a análise bibliográfica, a pesquisa documental materializada em editais e no registro das solicitações de acesso à informação ao MRE. Posteriormente, na tentativa de desvendar o fenômeno do racismo institucional, foram aplicadas 8 entrevistas semiestruturadas aos/às diplomatas⁴³: 3 mulheres, uma negra e duas brancas; 5 homens, 3 negros e 2 brancos. Foram respondidos 2 questionários abertos, por 2 mulheres, 1 negra e 1 branca. Todas as entrevistas foram realizadas em Brasília no mês de outubro de 2015. A maior dificuldade, foi encontrar diplomatas disponíveis para a participação das entrevistas, visto que só havia apenas o contato com 2 diplomatas, diante desse entrave para a seleção dos sujeitos desta pesquisa, optamos pela técnica de *snowball* ou metodologia “bola de neve” defendida por Goodman (1961).

A técnica apresentada por Goodman (1961) acontece quando tem-se um contato inicial, que indica outro contato e daí por diante. Essa técnica se mostrou adequada à pesquisa porque a partir da indicação dos contatos secundários, puderam ser contatados todos os outros sujeitos entrevistados. Se não fosse a técnica *snowball*, visto que este campo empírico se apresentou impermeável para esta temática, e só haviam dois diplomatas disponíveis à pesquisa no início, não teria ocorrido a coleta dos dados aqui apresentados e analisados.

⁴³ Retomando à pertença ao grupo racial autodeclarado, na análise da pesquisadora, excetuando as duas diplomatas que responderam ao questionário, com as quais não tive o contato pessoal, os oito entrevistados pessoalmente tiveram declaração coerente relacionada a elementos fenotípicos, como textura do cabelo, forma do nariz e cor da pele, amparados em Siss(2003) e Nogueira (1995).

O discurso foi analisado por meio da técnica da análise crítica do discurso (ACD), na qual foram expostas as relações dialéticas entre a linguagem expressa pelos sujeitos e outros elementos das práticas sociais. Estes sujeitos, no decorrer de suas falas, produziram e reproduziram práticas e discursos advindos do *lócus* no qual estão arraigados, resultando também representações reflexivas. Rojo (2008) nos deu suporte, para que a ACD fosse aplicada. Este método de análise, muito utilizado em pesquisas sociais científicas, se demonstrou adequado e eficiente, pois nos permitiu por meio das falas dos entrevistados João, Hugo e Bryan, por exemplo, fossem expostos e constatados: o exagero do poder, o controle social, a dominação, as desigualdades raciais, a marginalização e a exclusão social. Levamos em consideração, também, para a efetivação da ACD, a pesquisa teórica, a importância da análise de autores consolidados, que contribuiu para iluminar e amparar o campo na efetivação da análise crítica apresentada de forma dialética e na minha formação como pesquisadora.

Por meio da pesquisa bibliográfica e documental, verificamos que o IRBr foi criado em 1945, no contexto histórico do “pós segunda guerra mundial”, no qual a estrutura política internacional estava sendo reconfigurada. Depois, com a guerra fria entre EUA e URSS, por uma luta hegemônica pelo poder, o país precisava posicionar-se de que lado deveria estar, porém para isso é evidente que os diplomatas deveriam representar uma só imagem e um só discurso e, neste cenário foi criado o IRBr, formalizado pelo Decreto-Lei nº 9.032, em 6 de março de 1946. A partir deste momento se inicia a realização de concurso de provas.

Constatamos que por meio do amparo teórico em Better (2008), Siss(2011), López (2012) e Silvério (2002) que o racismo institucional ou estrutural opera nos padrões, procedimentos, práticas e políticas que atuam no interior das instituições sociais, de modo a penalizar de forma consistente, a desvantagem, e exploram indivíduos que são membros de grupos étnico-raciais não-brancos. E foi possível apurar que, a implementação de políticas de ação afirmativas no Brasil tem estreita relação para que o racismo institucional seja findado ou diminuído no país. López (2012) ratifica que

para a desconstrução do racismo institucional, que atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, provocando uma desigualdade na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes segmentos da população do ponto de vista racial, precisa-se de políticas públicas que provoquem uma desracialização, mas, também, de reflexões acadêmicas sobre como operam esses mecanismos. (LÓPEZ, 2012, p. 131).

Compreendemos pela ACD, que o *ethos* que opera sobre o diplomata, está enraizado numa perspectiva de *status* privilegiado na sociedade, carregado de *glamour*, a fala de uma das entrevistadas traduz isto, quando expõe que o diplomata possui “(...) uma formação que, é aperfeiçoada no IRBr e que caminha para uma certa harmonização, digamos assim, de conhecimentos, *de conduta*, que transforma o diplomata *num elemento que é muito parecidos uns com os outros, ou seja, cria-se uma classe, uma categoria, que tem muitos pontos em comum, que fala parecido, que se comporta parecido, que se veste parecido, mas que dialoga pouco com a sociedade.*” (Isis, grifos meus). Assim, neste cenário, eles teriam que adequar-se ao “Mundo de Rio Branco” apontado por Moura (2007), não só quando ingressa no Instituto, mas antes, quando inicia a preparação e, no caso dos afro-brasileiros, quando decidem tentar ser beneficiados por uma “Bolsa-Prêmio de Vocação para a diplomacia”. Percebemos que há uma corrente para que o negro que ingresse na carreira, tenha uma conduta parecida com aqueles que já estão no poder, os brancos. Isso não quer dizer que todos ajam desta forma, porém, é uma característica presente nos discursos e nas análises bibliográfica e documental.

Dentre os critérios para ser diplomata no Brasil, explicitados nesta pesquisa, um dos principais é ter concluído o nível superior, em qualquer área. Neste contexto, percebemos também a importância da implementação da lei 12.711/2012 nas Instituições de Ensino Superior para os pretos, pardos e indígenas, a lei conhecida como lei de cotas na universidade. Contudo, vale salientar que a proposta de reserva de vagas, já havia sido estudada e defendida por Abdias Nascimento e Guerreiro Ramos, importantes intelectuais negros, desde a metade do século passado (XX).

Constatamos também, por meio dos dados coletados que os diplomatas afro-brasileiros e brancos não se formam na mesma proporção no IRBr, dentre os diplomatas ativos no MRE, por meio do acesso à informação do governo federal, o referido ministério não possui dados comprobatórios sobre a origem étnico-racial do seu corpo diplomático, 1567 diplomatas compõe o serviço ativo, 652 no Brasil e 915 no exterior e 1.259 diplomatas estão aposentados. Dentre estes, a única informação concedida foi a seguinte: o Ministério informou, que desde 2002, quando foi criado o Programa de Ação Afirmativa do Ministério das Relações Exteriores, ingressaram na Carreira de Diplomata 21 candidatos que se autodeclararam afrodescendentes e se beneficiaram de bolsas concedidas pelo Programa. Assim, se configurou que o único registro disponível sobre origem racial ou étnica foi limitado aos diplomatas que participaram do referido Programa. Por

meio deste número, o MRE teria apenas 1,35% de diplomatas negros em sua composição, pois não nos foi fornecido outro número, contudo, as pesquisas de Oliveira (2011) e Oliveira (2015) nos mostram por meio de suas constatações, que a porcentagem chega a 5% se considerar aqueles que não participaram do PAA.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2013, mais da metade da população brasileira não é branca: 53,1% se declaram pretos ou pardos. Essa maioria, porém, não está presente, por exemplo na carreira diplomática brasileira, mesmo com doze anos de implementação da Bolsa-Prêmio de vocação para Diplomacia, somente 1,35% (aproximadamente), quando consideramos a totalidade dos diplomatas no serviço ativo, são negros.

Até 2014, havia somente um único programa de AA do qual dispunha o IRBr em parceria com o CNPq, “Bolsa-Prêmio de vocação para Diplomacia” que seleciona, desde 2002, indivíduos que possuam nível superior e se autodeclarem negros. Para receber a referida bolsa, que desde 2003 concede o recurso de R\$ 25.000,00, pagos em duas parcelas num ano, o cidadão afro-brasileiro precisa passar por duas etapas, uma prova objetiva e após a aprovação nesta, a segunda etapa consiste em uma entrevista técnica em Brasília. O PAA em questão tem sido oferecido, na maioria das vezes, anualmente, com exceção dos anos 2003 e 2014. Em 2003 houveram dois processos no mesmo ano e em 2014 não teve publicação nem concessão destas bolsas. 626 pessoas já foram beneficiadas pelo PAA até 2013 e 26 serão beneficiadas em 2016 por meio da seleção deste ano (2015).

As impressões dos diplomatas tanto brancos como afro-brasileiros em relação ao referido programa, se assemelha, pois eles expõem que somente a bolsa não seria o suficiente para que este bolsista egresso consiga adentrar na diplomacia, ela auxilia, mas não exclusivamente é o suficiente, pois não há por exemplo, uma política de auxílio e monitoramento aos beneficiados.

O discurso dos personagens desta pesquisa discorreu bastante sobre a presença marcante da meritocracia, principalmente dois diplomatas, quando dizem que aqueles que se dedicam mais, devem ser melhor premiados mexe estrondosamente comigo. Sinto-me dilacerada. Senti minha alma e vida dilacerada quando ouvi de um diplomata branco, que não me conhecia pessoalmente, dizer, que me imaginava de outra forma, ele disse: *-eu confesso que não ia imaginar você branca.* Indaguei-o e ele começou a falar de outros assuntos. Nesse momento pensei logo em uma questão: muitos brancos pensam que a luta antirracista não é sua. É sim, de todos nós, não quero ser beneficiada por ser branca, por exemplo, quando sou parada numa *blitz* e nunca é solicitada a minha

documentação e o carro atrás, viajando comigo, no qual está meu cunhado negro dirigindo, é solicitada toda a sua documentação, exigindo-se que ele abra até mesmo os vidros traseiros. Isso é ultrajante. Este e inúmeros outros fatos não podem continuar a acontecer.

Temos que tomar um posicionamento político-ideológico-epistemológico de qual caminho queremos seguir, o Brasil enquanto nação tem que mudar este cenário, e, não tem sido da maneira mais fácil. Os movimentos negros brasileiros, essencialmente após a abertura política nos anos 1980 tem registrado o quão difícil foi, por exemplo a promulgação e a implementação da Lei 10.693/2003. 12 anos de existência e ainda são poucas escolas que tem práticas exitosas. Muita é a luta para que a história e cultura africana e afro-brasileira sejam trabalhadas nas escolas. A recente Lei n.º 12.990/2014 vem ganhando destaque e críticas, principalmente quando não deixa claro, como ocorrerá a inserção dos negros.

Verificamos também que, para tentar uma “bolsa-prêmio”, intitulada como um PAA, o afro-brasileiro precise passar por um processo seletivo que objetiva verificar se ele realmente tem vocação para diplomacia e depois, caso tenha conseguido a bolsa, tenha que fazer outro concurso, o CACD que exige conhecimento em: Português, História do Brasil, História Mundial, Geografia, Política Internacional, Inglês, Noções de Economia e Noções de Direito e Direito Internacional Público, numa primeira fase de provas objetivas; participação numa segunda fase composta de prova discursiva eliminatória e classificatória de Português, sendo exigida nota mínima para aprovação para a próxima fase e participar de uma terceira e última fase que conta com provas discursivas de: História do Brasil; Geografia e Política Internacional; Língua Inglesa; Noções de Economia; Noções de Direito e Direito Internacional Público; Língua Espanhola e Língua Francesa. O cidadão negro brasileiro acaba passando por vários processos para averiguar se é mesmo sua vocação ser diplomata.

No Brasil, ao pesquisar sobre as matrizes curriculares dos cursos em nível superior, um dos pré-requisitos ao cargo, o curso que mais se aproxima, é o curso de “Relações Internacionais”, que não está presente em muitas universidades públicas. No entanto, mesmo este curso, sendo o mais próximo, sua matriz curricular não contempla todos os conteúdos exigidos aquele que almeja a carreira.

De todos os entrevistados nessa pesquisa, somente um registra não ter realizado curso preparatório específico, porém, alega que conseguiu “porque teve uma vida fácil”. Mostrando por meio de seu discurso, uma das formas mais cruéis da exclusão social brasileira. Uma das

entrevistadas diz ser possível passar, sem preparação, mas, é muito raro. Averiguamos também ter um recorte raça/classe muito presente. Uma boa parte dos sujeitos relatam que sem recursos seria inviável a preparação para o CACD. E, aqueles que se beneficiaram com a “Bolsa-prêmio” concordam que, mesmo não tendo sido suficiente, o recurso oferecido auxiliou-os de alguma forma.

Siss (2011) explica que não se pode negar que as desigualdades social e étnico-racial operem como poderosos mecanismos de estratificação social em qualquer sociedade onde elas se manifestem. É certo, também, que ainda há um longo caminho a percorrer. Na fala dos diplomatas compreendemos que há aqueles que acreditam que o preconceito de classe é mais importante que o preconceito étnico-racial e se opõem, de forma veemente, a qualquer tipo de política de ação afirmativa, citando inclusive que exista um “classismo” na seleção ao cargo, porém há aqueles que demonstraram ser o preconceito étnico-racial mais importante que a condição de classe e que esse preconceito e o racismo concorrem para produzir e reproduzir as condições de subalternização dos afro-brasileiros frente ao grupo étnico-racial branco, político e socialmente dominante.

A inserção de negros por meio da implementação da lei 12.990/2014, ainda não é possível ser registrada, pois é o primeiro processo seletivo em que a referida lei está sendo implementada. Percebemos pelos relatos dos diplomatas entrevistados o quanto difícil é o processo de democratização e a mitigação do racismo institucional ainda bastante presente no acesso à carreira diplomática no Brasil. Contudo, percebemos que existe uma parcela que se incomoda com a possibilidade de ingresso neste “Mundo de Rio Branco”, de pessoas que não seriam capazes de adaptar-se à carreira.

Uma das dificuldades que enfrentamos ao realizar esta pesquisa, com o tema atual contemporâneo no cenário acadêmico, foi a ausência de produções teóricas mais aprofundadas sobre o racismo institucional e o combate a ele. É verdade que há uma produção nacional sobre o tema, porém ainda, em minha ótica, incipiente. Muito nos ajudaram os trabalhos de Ahyas Siss (2003, 2005 e 2011), Shirley Better (2008), Valter Silvério (2002), Kabengele Munanga (2003), Ângela Pace (2012), Maria Aparecida Bento (2005) e Laura López (2012).

A análise da coleta de dados por mim realizada nesta pesquisa, aponta na direção da existência de racismo institucional no IRBr. Afinal, o Brasil foi um país que escravizou negros por mais de 300 anos. Na chamada ordem social livre, ou seja, no regime republicano, esse país criou instituições cujos imaginário e práticas estão assentadas em *locus* racistas, como bem o apontam os estudos de Florestan Fernandes (1972), de Carlos Hasenbalg (1979), Andrews (1998) e Siss

(2003), dentre tanto outros. O que surpreende, é que esse tipo de racismo já começa a ser identificado, como o demonstram as análises dos discursos dos/das entrevistados/das, o que pode possibilitar seu enfrentamento, no âmbito daquela Instituição.

Levo para a trajetória pessoal e acadêmica o desejo de que todas as pessoas que compõem a população brasileira estejam representadas não só na diplomacia em nosso país, mas em todas as carreiras, que ações afirmativas gerem exemplos positivos para os(as) jovens negros(as) na esperança que suas vidas não sejam abreviadas pelo caminho tortuoso que vivemos, que a juventude negra brasileira possa sobreviver e viver a plenitude de sua cidadania sem preconceito algum, desde a Educação Básica. Espero que minha filha, jovem afro-brasileira, e tantos outros jovens afro-brasileiros, tenham o direito de almejar ser o que quiserem ser, que as desvantagens que lhe são impostas hoje sejam inexistentes no futuro e que o biopoder da supremacia branca não impere mais em nosso país.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, B. **Comunidades imaginadas**. Companhia das Letras, São Paulo, 2008.

ANDREWS, G. R. **Negros e brancos em São Paulo**, (1888-1988). Tradução: Magda Lopes, Bauru, São Paulo, EDUSC, 1998.

A metamorfose de militantes negros em negros intelectuais
Publicado originalmente na Revista Mosaico (<<http://cpdoc.fgv.br/mosaico>>). Disponível em:
<<http://cpdoc.fgv.br/mosaico/?q=artigo/metamorfose-de-militantes-negros-em-negros-intelectuais>>. Acesso em 08 mar. 2014

BENTO, M.A.S. **Branquitude e Poder** – A Questão das Cotas Para Negros. In: *Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas*. SANTOS, S.S. (Org.). Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

BERNARDINO, J. **Ação afirmativa e a rediscussão do mito da democracia racial no Brasil**. *Estud. afro-asiáticos*. 2002, vol.24, n.2, pp. 247-273.

BETTER, S.J. **Institucional racism: a primer on theory and strategies for social change**. USA. Rowman & Littlefield publishers. 2. ed. 2008.

BOURDIEU, P. PASSERON, J.C. **Os herdeiros: os estudantes e a cultura**, tradução de VALLE, I. R., VALLE, N. Ed. da UFSC, Florianópolis, 2014.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. Senado Federal, 1988. Disponível em: <<http://www.alep.pr.gov.br/system/files/corpo/Con1988br.pdf>>. Acesso em 30 dez. 2014

_____. Lei nº 10.678, de 23 de maio de 2003. Cria a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, Poder Executivo, Brasília, 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/2003/L10.678.htm>. Acesso em 1 out. 2015

_____. Lei nº 12 288 de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Poder Executivo, Brasília. 2010. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm>. Acesso em 2 jan. 2015.

_____. Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012. Institui a reserva de cotas nos cursos de graduação. Poder Executivo, Brasília. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm>. Acesso em 21 jan. 2015.

_____. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Institui a reserva de vagas aos negros. Poder Executivo, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm>. Acesso em 30 dez. 2014.

_____. Ministério das Relações Exteriores. Instituto Rio Branco. Anuário do Instituto Branco. Ministério das Relações Exteriores. – Brasília: Instituto Rio Branco, 2014.

CARVALHO, J. M. de. **Cidadania no Brasil**. O Longo Caminho. 3^a ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

CESPE/ UnB – Concursos e seleções

Disponível em: <<http://www.cespe.unb.br/>>. Acesso em 10 nov. 2015

CRUZ, E. A. S. Ordem e desordem: um estudo de caso das peças anjo negro e sortilégio. *In*: OLIVEIRA, L. F. et al. (Org.). **Educação e axé**: uma perspectiva intercultural na educação. 1 ed, Rio de Janeiro, Imperial Novo Milênio, 2015.

IBGE - Tendências demográficas: 1950 – 2000.

Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/tendencias_demograficas/comentarios.pdf>. Acesso em 17 nov. 2015

IPEA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 1 ed., Brasília, Ipea, 2008.

FAZENDA, I. (Org.). **Metodologia da pesquisa educacional**. 12. ed. São Paulo, Cortez, 2010.

FERNANDES, F. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo, Difel. 1972

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FREYRE, G. **Casa Grande e senzala**. 16. Ed. Rio de Janeiro, José Olimpio Editora. 1987.

FRY, P., MAGGIE, Y. **Cotas raciais**: construindo um país dividido? *Econômica*, Revista da Pós-graduação em Economia da UFF, 6 (1), pp. 153-161, 2004.

GOMES, J. B. B. A Recepção do Instituto da Ação Afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro. *In*: SANTOS, S. A. dos (Org.). **Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas**. Coleção Educação para Todos; vol. 5, Brasília, Ministério da Educação, UNESCO, 2005. Pp. 47 – 82.

GONÇALVES, M.A.R. (Org.). **Educação e cultura**: pensando em cidadania. Rio de Janeiro, Quartet, 1999.

GOODMAN, L. A. **Snowball Sampling**. *Annals of Mathematical Statistics*. v.32, p.148-170, 1961.

Disponível em:

<<http://projecteuclid.org/DPubS?verb=Display&version=1.0&service=UI&handle=euclid.aoms/1177705148&page=record>>. Acesso em: 10 set. 2015.

HASENBALG, C. A. **Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil**. Rio de Janeiro, Graal, 1979.

_____. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Belo Horizonte, Editora UFMG, 2005.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo. Atlas, 2003.

LÓPEZ, L.C. **Conceito de racismo institucional**: aplicações no campo da saúde. Interface - Comunic., Saúde, Educ., v.16, n.40, p.121-134, 2012.

MELLO, T. de. **Vento geral**: doze livros de poemas. 2.ed. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira. 1951/1981.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**. 10. ed. São Paulo: HUCITEC, 2007.

MOEHLECKE, S. **AÇÃO AFIRMATIVA**: história e debates no Brasil. Cadernos de Pesquisa, n. 117, novembro, 2002.

_____. **Fronteiras da igualdade no ensino superior**: excelência & justiça racial. Tese de doutorado. Faculdade de Educação, USP, 2004. [mimeo]

MOORE, C. **Racismo & Sociedade**: novas bases epistemológicas para entender o racismo. 2 ed. Belo Horizonte, Nandyala, 2012.

_____. Do Marco Histórico das Políticas Públicas de Ação Afirmativa. *In*: SANTOS, S. A. dos (Org.). **Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas**. Coleção Educação para Todos; vol. 5, Brasília, Ministério da Educação, UNESCO, 2005.Pp. 307-334.

MOURA, C.P. de. **O Instituto Rio Branco e a diplomacia brasileira**: um estudo de carreira e socialização. Rio de Janeiro. Editora FGV, 2007.

MUNANGA, K. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. p. 117- 128. *In*: GONÇALVES e SILVA, P. B. e SILVÉRIO, V. . (Org.). **Ações afirmativas**: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica, Brasília, INEP, 2003.

NASCIMENTO, A. do (Org.). **O Negro Revoltado**. 2a ed. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1982 (1968).

NOGUEIRA, O. **Tanto preto quanto branco**: estudos de relações raciais. São Paulo. T.A. Queiroz Editor, 1995.

OLIVEIRA, A.P.C. **Diplomatas negros (as)**: Ação afirmativa no Instituto Rio Branco e trajetórias de diplomatas (ex) bolsistas. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Bahia. 2011. [mimeo]

OLIVEIRA, F. C. L. e G. **Programa de ação afirmativa do IRBr**: uma análise dos treze anos de implementação. (Monografia). Instituto Legislativo Brasileiro, Senado Federal. 2015. [Mimeo]

OLIVEIRA, J. L. L. **NEGROS E DIPLOMACIA**: Presença de afrodescendentes no Ministério de Relações Exteriores. Estudo comparado Itamaraty- Departamento de Estado norte-americano. (Dissertação de Mestrado). Instituto Rio Branco. Brasília. 2011. [mimeo]

PACE, A. F. **Afro-brasileiros e racismo institucional**: o papel dos concursos na democratização de acesso aos cargos públicos. UFRRJ (Dissertação de mestrado). 2012. [mimeo]

PAIXÃO, M. **Manifesto anti-racista**: ideias em prol de uma utopia chamada Brasil. Rio de Janeiro, DP&A, LPP/UERJ, 2006.

PEREIRA, M.G. **Barão do Rio Branco**: 100 anos de memória. Brasília, FUNAG, 2012.

PIZA, E. Porta de vidro: uma entrada para branquitude. *In*: CARONE, I. & BENTO, M.A. (Org.). **Psicologia Social do racismo**: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Petrópolis, Vozes, 2002.

RAMOS, A. G. **Introdução à sociologia crítica**. Editora UFRJ. Rio de Janeiro. 1995 (1957).

REIS, F. G. **Por uma academia renovada**: formação do diplomata brasileiro. Brasília, FUNAG, 2013

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei Estadual nº 5346, de 11 de dezembro de 2008. Poder Executivo, Rio de Janeiro. 2008.

_____. Lei Estadual nº 6.067, de 25 de outubro de 2011. Poder Executivo, Rio de Janeiro. 2011.

_____. Lei Estadual nº 6.740, de 2 de abril de 2014. Poder Executivo, Rio de Janeiro. 2014.

ROJO, L. M. A fronteira interior – Análise crítica do discurso: um exemplo sobre “racismo”. *In*: IÑIGUEZ, L. (Org.). **Manual de análise do discurso em Ciências Sociais**. Tradução de Vera Lúcia Joscelyne. Petrópolis, Vozes, 2004.

SCHUCMAN, L. V. **Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”**: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. Tese de doutorado. USP, São Paulo, 2012. [mimeo]

SCHWARCZ, L.M. Usos e abusos da mestiçagem e da raça no Brasil: uma história das teorias raciais em finais de século XIX. **Afro-Ásia**. Salvador. EDUFBA, 1996.

SEYFERTH, G. O beneplácito da desigualdade: breve digressão sobre racismo. *In*: SEYFERTH, G. et al. (Org.). **Racismo no Brasil**. São Paulo, Editora Fundação Petrópolis, 2002.

SEYFERTH, G. As Ciências Sociais no Brasil e a Questão Racial. *In*: BIRMAN, P. (Org.). **Cativeiro e Liberdade**. Rio de Janeiro, Eduerj, 1989.

SILVA, M. A. da. Ações afirmativas para o povo negro no Brasil. *In*: SEYFERTH, G. et al. (Org.). **Racismo no Brasil**. São Paulo, Editora Fundação Petrópolis, 2002.

SILVA, M.N. **O negro no Brasil**: um problema de raça ou de classe? *Revista Mediações*, Londrina, v. 5, n.2, p. 99-124, jul./dez. 2000.

SILVA, N. do. **Diferenças raciais de rendimento**. *In*: HASENBALG, C., et al (Org.), **Cor e Estratificação Social**. Rio de Janeiro, Contracapa, 1999.

SILVA, S. J. A. e. **Combate ao racismo**. Brasília. Fundação Alexandre de Gusmão, 2008.

SILVÉRIO, V. R. Sons negros com ruídos brancos. *In*: SEYFERTH, G. et al. (Org.). **Racismo no Brasil**. São Paulo, Editora Fundação Petrópolis, 2002.

SISS, A. **Afro-Brasileiros, Cotas e Ação Afirmativa**: razões históricas. Rio de Janeiro, Quartet, 2003.

_____. **Multiculturalismo, educação brasileira e formação de professores**: verdade ou ilusão? 28ª Reunião da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação - ANPED. Caxambu, MG. 2005.

SISS, A. Raça, Classe, Cotas Étnicas, Sociais e Educação Superior Brasileira. *In*: SISS, A, et al (Org.). **Educação e etnicidade**: diálogos e ressignificações. 1 ed. Rio de Janeiro/Seropédica, Quartet/Edur, 2011.

SOUZA, A. C. de. **O Instituto Rio Branco e a diplomacia brasileira**: um estudo de carreira e socialização. *Rev. Antropol.* [online]. 2006, vol.49, n.2, pp. 803-813. ISSN 0034-7701.

THEODORO, M. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**: 120 anos após a abolição, Brasília: Ipea, 2008.

VALENTIM, D. F. **Ex-alunos negros cotistas da UERJ**: os desacreditados e o sucesso. Rio de Janeiro, Quartet/Faperj, 2012.

ZEGARRA, M. C. Afro-descendentes na América Latina: análise de discursos, contra-discursos e estratégias. *In*: SANTOS, S. A. dos (Org.). **Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas**. Coleção Educação para Todos; vol. 5, Brasília, Ministério da Educação, UNESCO, 2005. Pp. 335-358

ANEXO I

Roteiro de entrevista

Primeiro momento

1- A pesquisa está pautada pelo anonimato, seu nome não será divulgado, dessa forma, poderia escolher um nome fictício?

2- Em que grupo étnico-racial você declara seu pertencimento?

3- Como você classificaria socialmente sua família quando você ingressou no IRBr? Relacione principalmente como ela influenciou em sua vida acadêmica e profissional.

4- Em que locais você estudou antes de ingressar num curso superior?

5- Conte-me como aconteceu sua formação acadêmica.

6- A formação citada contribuiu para que você ingressasse no Instituto Rio Branco (IRBr)?

7- Foi necessário algum curso para preparação para o concurso de admissão ao IRBr? Comente um pouco sobre quantas tentativas você fez antes de ingressar na carreira.

8- Explique um pouco como é ascensão aos cargos de diplomata no Ministério das Relações Exteriores no Brasil.

9- Para você, o que é ser diplomata no Brasil?

10- Quantos diplomatas negros/negras ingressaram junto com você?

11- Você conhece ou convive com quantos diplomatas negros/negras?

Segundo momento

1- Você acredita que exista racismo no Brasil. Fale um pouco sobre seu posicionamento.

2- Este posicionamento interfere no seu cotidiano como diplomata?

3- Conseguiria definir o que é o racismo institucional?

4- Há alguma possibilidade da manifestação do racismo institucional nos processos de seleção à carreira de diplomata?

5- Alguma vez, caso se lembre, foi vítima de racismo institucional em concursos públicos? Em caso afirmativo, em que fase?

6- Você conhece o programa de ação afirmativa (PAA) do IRBr? Explique um pouco sobre este programa, caso sua resposta seja afirmativa.

7- O PAA “Bolsa –prêmio de vocação para a diplomacia” te beneficiou para ingressar no IRBr? Em caso negativo, conhece algum diplomata que tenha sido beneficiado com esta bolsa?

8- Que benefícios tem uma pessoa que consiga a bolsa oferecida pelo IRBr? Você acredita que ela auxilie os afro-brasileiros?

9- A lei federal 12.990/2014 ⁴⁴é de seu conhecimento? Você concorda com o que versa a lei 12.990/2014? Explique seu posicionamento.

⁴⁴ Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União

ANEXO II

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES
SECRETARIA-GERAL DAS RELAÇÕES EXTERIORES
INSTITUTO RIO BRANCO
EDITAL Nº 1, DE 23 DE JUNHO DE 2015
CONCURSO DE ADMISSÃO À CARREIRA DE DIPLOMATA

O Ministro de Primeira Classe da Carreira de Diplomata, Julio Cezar Zelner Gonçalves, conforme disposto na Portaria nº 316, de 19 de junho de 2015, no uso de suas atribuições legais e regimentais, torna público que estarão abertas, de **25 de junho a 3 de julho de 2015**, as inscrições para o concurso público de Admissão à Carreira de Diplomata, nos termos dos artigos 35 e 36 da Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, da Portaria nº 276, de 3 de junho de 2015, e do Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009.

O concurso obedecerá às seguintes normas:

1 DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 O concurso será realizado pelo Instituto Rio Branco (IRBr), com a colaboração do Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (Cespe), doravante denominado Cespe. O texto deste edital estará também disponível no endereço eletrônico do Cespe http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, bem como eventuais informações adicionais sobre o concurso.

1.2 O concurso terá três fases, especificadas a seguir:

a) primeira fase: prova objetiva, constituída de questões do tipo CERTO ou ERRADO de Língua Portuguesa, História do Brasil, História Mundial, Geografia, Política Internacional, Língua Inglesa, Noções de Economia, Noções de Direito e Direito Internacional Público, de caráter eliminatório, que habilitará os candidatos para se submeterem às fases seguintes;

b) segunda fase: prova escrita de Língua Portuguesa, de caráter eliminatório e classificatório;

c) terceira fase: provas escritas de História do Brasil, Política Internacional e Geografia, Língua Inglesa, Noções de Economia, Noções de Direito e Direito Internacional Público, e prova objetiva de Língua Espanhola e Língua Francesa, de caráter eliminatório e classificatório.

1.3 A primeira fase será realizada nas capitais dos 26 estados da Federação e no Distrito Federal. A segunda e terceira fases serão realizadas nas capitais em que haja candidatos aprovados na fase anterior. A perícia médica dos candidatos que se declararam com deficiência e os exames de aptidão física e mental, a que se refere o subitem 3.8 deste edital, serão realizados na cidade de Brasília/DF.

1.4 DAS VAGAS

Cargo	Ampla concorrência	Cotas (Lei nº 12.990/2014)	Candidatos com deficiência	Total
Diplomata (terceiro secretário)	22	6	2	30

2 DO CARGO

2.1 A aprovação no concurso habilitará o candidato a:

a) ingressar em cargo da classe inicial da Carreira de Diplomata (Terceiro Secretário), de acordo com a ordem de classificação obtida e com o número de vagas oferecidas; e

b) matricular-se no Curso de Formação do Instituto Rio Branco.

2.2 REMUNERAÇÃO INICIAL NO BRASIL: **R\$ 15.005,26** (valor bruto).

2.3 DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO: aos servidores da carreira de Diplomata incumbem atividades de natureza diplomática e consular, em seus aspectos específicos de representação, negociação, informação e proteção de interesses brasileiros no campo internacional e os ocupantes do cargo estarão sujeitos à observância estrita dos dispositivos que regem o Regime Jurídico dos Servidores da carreira de Diplomata do serviço exterior brasileiro (Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, e demais Leis, Decretos e portarias sobre a matéria).

3 DOS REQUISITOS BÁSICOS PARA A INVESTIDURA NO CARGO

3.1 Ter sido aprovado no concurso.

3.2 Ser brasileiro nato, conforme o artigo 12, § 3º, inciso V, da Constituição Federal e artigo 36 da Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006.

3.3 Estar no gozo dos direitos políticos.

3.4 Estar em dia com as obrigações do Serviço Militar, para os candidatos do sexo masculino.

3.5 Estar em dia com as obrigações eleitorais.

3.6 Apresentar diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior, emitido por instituição de ensino credenciada pelo Ministério da Educação (MEC). No caso de candidatos cuja graduação tenha sido realizada em instituição estrangeira, caberá exclusivamente ao candidato a responsabilidade de apresentar, até a data da posse, a revalidação do diploma exigida pelo MEC, nos termos do artigo 48 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996).

3.7 Ter idade mínima de 18 anos.

3.8 Apresentar aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo, verificada por meio de exames pré-admissionais, nos termos do artigo 14, parágrafo único, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

3.9 O atendimento a cada um dos requisitos acima é de responsabilidade exclusiva do candidato.

3.10 Será excluído do concurso o candidato que não atender a qualquer dos requisitos acima enumerados ou que, quando for o caso, não obtiver a autorização de que trata o subitem 6.4.1.2 deste edital.

4 DAS VAGAS DESTINADAS AOS CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA

4.1 Das vagas destinadas ao cargo, 5% serão providas na forma do § 2º do artigo 5º da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, e suas alterações.

4.1.1 Caso a aplicação do percentual de que trata o subitem 4.1 deste edital resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, desde que não ultrapasse 20% das vagas oferecidas para o cargo, nos termos do § 2º do artigo 5º da Lei nº 8.112/1990.

4.1.2 O candidato que se declarar com deficiência concorrerá em igualdade de condições com os demais candidatos.

4.1.3 Serão consideradas pessoas com deficiência aquelas que se enquadrem nas categorias discriminadas no artigo 4º do Decreto nº 3.298/1999, com as alterações introduzidas pelo Decreto nº 5.296/2004, no § 1º do artigo 1º da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Transtorno do Espectro Autista), e as contempladas pelo enunciado da Súmula nº 377 do Superior Tribunal de Justiça (STJ): “O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes”, observados os dispositivos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Decreto nº 6.949/2009.

4.2 Para concorrer a uma das vagas reservadas, o candidato deverá:

a) no ato da inscrição, declarar-se com deficiência;

b) encaminhar cópia simples do Cadastro de Pessoa Física (CPF) e do documento de identidade, bem como original ou cópia autenticada em cartório do laudo médico com CRM, emitido nos últimos 12 meses, atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), bem como à provável causa da deficiência, na forma do subitem 4.2.1 deste edital.

4.2.1 O candidato com deficiência deverá enviar a cópia simples do CPF e o laudo médico (original ou cópia autenticada em cartório) a que se refere a alínea “b” do subitem 4.2 deste edital, via SEDEX ou carta registrada com aviso de recebimento, postado impreterivelmente até o dia **3 de julho de 2015**, para a Central de Atendimento do Cespe – Concurso IRBr Diplomacia/2015 (laudo médico) – Caixa Postal 4488, CEP 70904-970, Brasília/DF.

4.2.1.1 O candidato poderá, ainda, entregar, até o dia **3 de julho de 2015**, das 8 horas às 19 horas (exceto sábados, domingos e feriados), pessoalmente ou por terceiro, a cópia simples do CPF e o laudo médico (original ou cópia autenticada em cartório) a que se refere a alínea “b” do subitem 4.2 deste edital, na Central de Atendimento do Cespe – Universidade de Brasília (UnB) – Campus Universitário Darcy Ribeiro, Sede do Cespe – Asa Norte, Brasília/DF.

4.2.2 O fornecimento do laudo médico (original ou cópia autenticada em cartório) e da cópia simples do CPF, por qualquer via, é de responsabilidade exclusiva do candidato. O Cespe não se responsabiliza por qualquer tipo de extravio que impeça a chegada dessa documentação ao seu destino.

4.2.3 O laudo médico (original ou cópia autenticada em cartório) e a cópia simples do CPF terão validade somente para este concurso público e não serão devolvidos, assim como não serão fornecidas cópias dessa documentação.

4.3 O candidato com deficiência poderá requerer, na forma do subitem 6.4.9 deste edital, atendimento especial, no ato da inscrição, para o dia de realização das provas, indicando as condições de que necessita para a realização dessas, conforme previsto no artigo 40, §§ 1º e 2º, do Decreto nº 3.298/1999, e suas alterações.

4.3.1 Ressalvadas as disposições especiais contidas neste edital, os candidatos com deficiência participarão do concurso em igualdade de condições com os demais candidatos, no que tange as fases do concurso, ao horário de início, ao local de aplicação, ao conteúdo, à correção das provas, aos critérios de aprovação e todas as demais normas de regência do concurso.

4.3.2 O candidato com deficiência que necessitar de tempo adicional para a realização das provas deverá indicar a necessidade na solicitação de inscrição e encaminhar ou entregar, até o dia **3 de julho de 2015**, na forma do subitem 6.4.9 deste edital, justificativa acompanhada de laudo, emitido nos últimos 12 meses, e parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, com respectivo CRM, que ateste a necessidade de tempo adicional, conforme prevê o § 2º do artigo 40 do Decreto nº 3.298/1999, e suas alterações.

4.4 A relação provisória dos candidatos que tiveram a inscrição deferida para concorrer na condição de pessoa com deficiência será divulgada no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, na data provável de **13 de julho de 2015**.

4.4.1 O candidato disporá, a partir da data de divulgação da relação citada no subitem anterior, das **9 horas do primeiro dia às 18 horas do segundo dia**, ininterruptamente, para contestar a referida relação, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia. Após esse período, não serão aceitos pedidos de revisão.

4.4.2 A relação final dos candidatos que tiveram a inscrição deferida para concorrer na condição de pessoa com deficiência será divulgada no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, na ocasião da divulgação do edital que informará a disponibilização da consulta aos locais e ao horário de realização da prova objetiva.

4.5 A inobservância do disposto no subitem 4.2 deste edital acarretará a perda do direito ao pleito das vagas reservadas aos candidatos com deficiência e o não atendimento às condições especiais necessárias.

4.6 DA PERÍCIA MÉDICA

4.6.1 O candidato que se declarar com deficiência, se não eliminado no concurso, será convocado para se submeter à perícia médica oficial promovida por equipe multiprofissional de responsabilidade do IRBr, que analisará a qualificação do candidato como deficiente, nos termos do artigo 43 do Decreto nº 3.298/1999, e suas alterações, e da Súmula nº 377 do Superior Tribunal de Justiça (STJ).

4.6.2 Os candidatos deverão comparecer à perícia médica munidos de documento de identidade original e de laudo médico (original ou cópia autenticada em cartório) que ateste a espécie e o grau ou nível de deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), conforme especificado no Decreto nº 3.298/1999, e suas alterações, bem como à provável causa da deficiência, de acordo com o modelo constante do Anexo I deste edital, e, se for o caso, de exames complementares específicos que comprovem a deficiência física.

4.6.3 O laudo médico (original ou cópia autenticada em cartório) será retido pelo IRBr por ocasião da realização da perícia médica.

4.6.3.1 Quando se tratar de deficiência auditiva, o candidato deverá apresentar, além do laudo médico, exame audiométrico (audiometria) (original ou cópia autenticada em cartório), realizado nos últimos 12 meses.

4.6.3.2 Quando se tratar de deficiência visual, o laudo médico deverá conter informações expressas sobre a acuidade visual aferida com e sem correção e sobre a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos.

4.6.4 Os candidatos convocados para a perícia médica deverão comparecer com **uma hora** de antecedência do horário marcado para o seu início, conforme edital de convocação.

4.6.5 Perderá o direito de concorrer às vagas reservadas às pessoas com deficiência o candidato que, por ocasião da perícia médica, não apresentar laudo médico (original ou cópia autenticada em cartório) ou que apresentar laudo que não tenha sido emitido nos últimos 12 meses, bem como o que não for qualificado na perícia médica como pessoa com deficiência ou, ainda, que não comparecer à perícia.

4.6.6 O candidato que não for considerado com deficiência na perícia médica, caso seja aprovado no concurso, nas vagas de ampla concorrência ou nas vagas de cotas pela Lei nº 12.990/2014, figurará na lista de classificação geral.

4.6.7 A compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência apresentada pelo candidato será avaliada durante o estágio probatório, na forma estabelecida no § 2º do artigo 43 do Decreto nº 3.298/1999, e suas alterações.

4.6.8 O candidato com deficiência que, no decorrer do estágio probatório, apresentar incompatibilidade da deficiência com as atribuições do cargo será exonerado.

4.7 O candidato que, no ato da inscrição, se declarar com deficiência, se for qualificado na perícia médica e não for eliminado do concurso, terá seu nome publicado em lista à parte e figurará também na lista de classificação geral por cargo.

4.8 As vagas definidas no subitem 4.1 deste edital que não forem providas por falta de candidatos com deficiência aprovados serão preenchidas pelos demais candidatos, observada a ordem geral de classificação por cargo.

5 DAS VAGAS DESTINADAS AOS CANDIDATOS NEGROS

5.1 Das vagas destinadas ao cargo, 20% serão providas na forma da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

5.1.1 Caso a aplicação do percentual de que trata o subitem 5.1 deste edital resulte em número fracionado, este será elevado até o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5, ou diminuído para o número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5, nos termos do § 2º do artigo 1º da Lei nº 12.990/2014.

5.1.2 Para concorrer às vagas reservadas, o candidato deverá, no ato da inscrição, optar por concorrer às vagas reservadas aos negros, preenchendo a autodeclaração de que é preto ou pardo, conforme quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE;

5.1.2.1 O candidato que optar por se declarar preto ou pardo para concorrer às vagas reservadas concorrerá em igualdade de condições com os demais candidatos.

5.1.3 A autodeclaração terá validade somente para este concurso público.

5.1.4 As informações prestadas no momento da inscrição serão de inteira responsabilidade do candidato, devendo este responder por qualquer falsidade.

5.1.4.1 Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se tiver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

5.1.5 Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas às pessoas com deficiência, se atenderem a essa condição, e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

5.1.5.1 Os candidatos negros que tenham optado por concorrer às vagas reservadas participarão do concurso em igualdade de condições com os demais candidatos, no que tange as fases do concurso, ao horário de início, ao local de aplicação, ao conteúdo, à correção das provas, aos critérios de aprovação e todas as demais normas de regência do concurso.

5.1.5.2 Os candidatos negros que tenham optado por concorrer às vagas reservadas e que sejam aprovados dentro do número de vagas oferecido à ampla concorrência não preencherão as vagas reservadas a candidatos negros.

5.1.6 Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

5.1.6.1 Na hipótese de não haver candidatos negros aprovados em número suficiente para que sejam ocupadas as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação no concurso.

5.1.7 A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas aos candidatos com deficiência e aos candidatos negros.

5.1.8 A relação provisória dos candidatos que se autodeclararam pretos ou pardos, na forma da Lei nº 12.990/2014, será divulgada no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, na data provável de **13 de julho de 2015**.

5.1.9 O candidato disporá, a partir da data de divulgação da relação citada no subitem anterior, das **9 horas do primeiro dia às 18 horas do segundo dia**, ininterruptamente, para contestar a referida relação, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia. Após esse período, não serão aceitos pedidos de revisão.

5.1.10 A relação final dos candidatos que se autodeclararam pretos ou pardos, na forma da Lei nº 12.990/2014, será divulgada no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, na ocasião da divulgação do edital que informará a disponibilização da consulta aos locais e ao horário de realização da prova objetiva.

6 DAS INSCRIÇÕES NO CONCURSO

6.1 As inscrições poderão ser efetuadas somente via internet, conforme procedimentos especificados a seguir.

6.1.1 TAXA DE INSCRIÇÃO: **R\$ 200,00**.

6.1.2 Será admitida a inscrição exclusivamente via internet, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, solicitada no período entre **10 horas do dia 25 de junho de 2015 e 23 horas e 59 minutos do dia 3 de julho de 2015**, horário oficial de Brasília/DF.

6.1.3 O Cespe não se responsabilizará por solicitação de inscrição não recebida por motivos de ordem técnica dos computadores, de falhas de comunicação, de congestionamento das linhas de comunicação, por erro ou atraso dos bancos ou entidades conveniadas no que se refere ao processamento do pagamento da taxa de inscrição, bem como por outros fatores que impossibilitem a transferência de dados.

6.2 O candidato deverá efetuar o pagamento da taxa de inscrição por meio da Guia de Recolhimento da União (GRU Cobrança).

6.2.1 A GRU Cobrança estará disponível no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia e deverá ser impressa para o pagamento da taxa de inscrição após a conclusão do preenchimento da ficha de solicitação de inscrição online.

6.2.1.1 O candidato poderá reimprimir a GRU Cobrança pela página de acompanhamento do concurso.

6.2.2 A GRU Cobrança pode ser paga em qualquer banco, bem como nas Lotéricas e Correios, obedecendo aos critérios estabelecidos nesses correspondentes bancários.

6.2.3 O pagamento da taxa de inscrição deverá ser efetuado até o dia **17 de julho de 2015**.

6.2.4 As inscrições somente serão acatadas após a comprovação de pagamento da taxa de inscrição.

6.2.5 O comprovante de inscrição do candidato estará disponível no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, após o acatamento da inscrição, sendo de responsabilidade exclusiva do candidato a obtenção desse documento.

6.3 Informações complementares acerca da inscrição estarão disponíveis no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia.

6.4 DAS DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE A INSCRIÇÃO NO CONCURSO PÚBLICO

6.4.1 Antes de efetuar a inscrição, o candidato deverá conhecer o edital e certificar-se de que preenche todos os requisitos exigidos. No momento da inscrição, o candidato deverá optar pela cidade de realização das provas. **Uma vez efetuada a inscrição não será permitida, em hipótese alguma, a sua alteração.**

6.4.1.1 Os candidatos negros que desejarem concorrer às vagas reservadas deverão declarar este desejo, no ato da inscrição, em campo apropriado, com vistas à aplicação das disposições previstas no subitem 5.1.3 deste edital.

6.4.1.2 O candidato que tiver cônjuge de nacionalidade estrangeira será inscrito condicionalmente no concurso e sua eventual aprovação só será válida se obtiver a autorização do Ministro de Estado das Relações Exteriores ou do Presidente da República, conforme o caso, a que se referem, respectivamente, o artigo 33, § 3º, e o artigo 34, § 3º, da Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, a ser requerida na forma da legislação em vigor. Esta exigência aplica-se também ao candidato casado com cônjuge de nacionalidade estrangeira, cuja separação judicial ainda não tenha transitado em julgado.

6.4.2 É vedada a inscrição condicional (salvo o disposto no subitem 6.4.1.2 deste edital), a extemporânea, a via postal, a via fax, a via requerimento administrativo ou a via correio eletrônico.

6.4.3 É vedada a transferência do valor pago a título de taxa para terceiros ou para outros concursos.

6.4.4 Para efetuar a inscrição, é imprescindível o número de Cadastro de Pessoa Física (CPF) do candidato.

6.4.5 As informações prestadas na solicitação de inscrição serão de inteira responsabilidade do candidato, dispondo o Cespe e o IRBr do direito de excluir do concurso público aquele que não preenchê-la de forma completa, correta e verdadeira.

6.4.6 O valor referente ao pagamento da taxa de inscrição não será devolvido em hipótese alguma, salvo em caso de cancelamento do certame por conveniência da Administração Pública.

6.4.7 DOS PROCEDIMENTOS PARA PEDIDO DE ISENÇÃO TAXA INSCRIÇÃO

6.4.7.1 Não haverá isenção total ou parcial do valor da taxa de inscrição, exceto para os candidatos amparados pelo Decreto nº 6.593, publicado no *Diário Oficial da União* de 3 de outubro 2008.

6.4.7.2 Estará isento do pagamento da taxa de inscrição o candidato que: Estará isento do pagamento da taxa de inscrição o candidato que:

a) estiver inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) de que trata o Decreto nº 6.135, de 26 junho 2007; e

b) for membro de família baixa renda, nos termos do Decreto nº 6.135, de 2007.

6.4.7.3 A isenção deverá ser solicitada da seguinte forma:

a) por meio de requerimento do candidato, disponível no aplicativo de inscrição, a ser preenchido no período entre **10 horas do dia 25 de junho de 2015 e 23 horas e 59 minutos do dia 3 de julho de 2015**, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, contendo a indicação do Número de Identificação Social (NIS), atribuído pelo CadÚnico;

b) envio da declaração constante do Anexo III deste edital, legível, assinada, por meio de link específico no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, **no período entre 10 horas do dia 25 de junho de 2015 e 23 horas e 59 minutos do dia 3 de julho de 2015.**

6.4.7.3.1 O candidato que não enviar a declaração por meio do *link* a que se refere o subitem anterior **não terá o seu pedido de isenção deferido.**

6.4.7.3.2 A solicitação realizada após o período constante da alínea “a” do subitem 6.4.7.3 deste edital será indeferida, salvo nos casos de força maior e nos que forem de interesse da Administração Pública.

6.4.7.3.3 O candidato deverá manter aos seus cuidados a versão impressa da declaração constante da alínea “b” do subitem 6.4.7.3 deste edital.

6.4.7.3.4 Caso seja solicitado pelo Cespe, o candidato deverá enviar a referida declaração por meio de carta registrada para confirmação da veracidade das informações.

6.4.7.4 O Cespe consultará o órgão gestor do CadÚnico para verificar a veracidade das informações prestadas pelo candidato.

6.4.7.5 A veracidade das informações prestadas no requerimento de isenção será inteira responsabilidade do candidato, podendo responder, a qualquer momento, no caso de serem prestadas informações inverídicas ou utilizados documentos falsos, por crime contra a fé pública, o que acarreta a eliminação do concurso, aplicando a eliminação do concurso, aplicando a eliminação do concurso, aplicando a eliminação do concurso, aplicando-se, ainda, o disposto no parágrafo único do artigo 10 Decreto nº 83.936, de 6 setembro 1979.

6.4.7.6 Não será concedida isenção de pagamento de taxa de inscrição ao candidato que:

a) omitir informações e(ou) torna-las inverídicas;

b) fraudar e(ou) falsificar documentação;

c) não observar a forma, o prazo e os horários estabelecidos no subitem 6.4.7.3 deste edital.

6.4.7.7 Não será aceito pedido de isenção de taxa de inscrição via postal, via requerimento administrativo ou via correio eletrônico.

6.4.7.8 Cada pedido de isenção será analisado e julgado pelo **Cespe**.

6.4.7.9 A relação provisória dos candidatos que tiveram o seu pedido de isenção deferido será divulgada a data provável de **9 de julho de 2015**, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15.

6.4.7.9.1 O candidato disporá, a partir da data de divulgação da relação citada no subitem anterior, **das 9 horas do primeiro dia às 18 horas do segundo dia**, ininterruptamente, para contestar a referida relação, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia. Após esse período, não serão aceitos pedidos de revisão.

6.4.7.10 Os candidatos que tiverem o seu pedido de isenção indeferido deverão acessar endereço deverão acessar o endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia e imprimir o boleto bancário por meio da página de acompanhamento, para pagamento até o dia **17 de julho de 2015**, conforme procedimentos descritos neste edital.

6.4.8 O candidato cujo pedido de isenção for indeferido deverá efetuar o pagamento da taxa de inscrição na forma e no prazo estabelecidos no subitem anterior sob pena de ser automaticamente excluído do concurso público.

6.4.9 DOS PROCEDIMENTOS PARA SOLICITAÇÃO DE ATENDIMENTO ESPECIAL

6.4.9.1 O candidato que necessitar de atendimento especial para a realização das provas deverá indicar, na solicitação de inscrição disponibilizada no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, os recursos especiais necessários a tal atendimento.

6.4.9.1.1 O candidato que solicitar atendimento especial na forma estabelecida no subitem anterior, deverá enviar a cópia simples do CPF e do documento de identidade, bem como original ou cópia autenticada em cartório do laudo médico com CRM, emitido nos últimos 12 meses, atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência (quando for o caso), com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), que justifique o atendimento especial solicitado.

6.4.9.1.2 A documentação citada no subitem anterior poderá ser entregue até o dia **3 de julho de 2015**, das 8 horas às 18 horas (exceto sábados, domingos e feriados), pessoalmente ou por terceiro, na Central de Atendimento do Cespe, localizada na Universidade de Brasília, Campus Universitário Darcy Ribeiro, Sede do Cespe – Asa Norte, Brasília/DF, ou enviada via SEDEX ou carta registrada com aviso de recebimento, para a Central de Atendimento do Cespe – IRBr Diplomacia/2015, Campus Universitário Darcy Ribeiro, Sede do Cespe – Asa Norte, Brasília/DF, Caixa Postal 4488, CEP 70904-970 até a data prevista acima. Após esse período, a solicitação será indeferida, salvo nos casos de força maior e nos que forem de interesse da Administração Pública.

6.4.9.2 A candidata que tiver necessidade de amamentar durante a realização das provas, além de solicitar atendimento especial para tal fim, deverá encaminhar, para a Central de Atendimento do Cespe, cópia autenticada em cartório da certidão de nascimento da criança, até **3 de julho de 2015**, e, no dia de realização das provas, levar um acompanhante adulto, que ficará em sala reservada e será o responsável pela guarda da criança. A candidata que não levar acompanhante adulto não poderá permanecer com a criança no local de realização das provas.

6.4.9.2.1 Caso a criança ainda não tenha nascido até a data estabelecida no subitem 6.4.9.2 deste edital, a cópia da certidão de nascimento poderá ser substituída por original ou cópia autenticada de documento emitido pelo médico obstetra com o respectivo CRM que ateste a data provável do nascimento.

6.4.9.2.2 O Cespe não disponibilizará acompanhante para guarda de criança.

6.4.9.3 O candidato transgênero que desejar requerer ser tratado pelo gênero e pelo nome social durante a realização da prova e de qualquer outra fase presencial deverá solicitar atendimento especial no ato da inscrição e entregar cópia simples do CPF e do documento de identidade e original ou cópia autenticada em cartório de declaração em que conste o nome social, até o dia **3 de julho de 2015**, das 8 horas às 19 horas (exceto sábados, domingos e feriados), pessoalmente ou por terceiro, na Central de Atendimento do Cespe, localizada na Universidade de Brasília (UnB) – Campus Universitário Darcy Ribeiro, Sede do Cespe – Asa Norte, Brasília/DF, ou enviar via SEDEX ou carta registrada com aviso de recebimento, para a Central de Atendimento do Cespe – IRBr Diplomata 2015 (atendimento especial) – Caixa Postal 4488, CEP 70904-970, Brasília/DF, até a data prevista acima.

6.4.9.3.1 As publicações referentes aos candidatos transgêneros serão realizadas de acordo com o nome e o gênero constantes no registro civil.

6.4.9.4 Não será permitida a entrada de candidatos no ambiente de provas portando armas, à exceção dos casos previstos na Lei nº 10.826/2003 e alterações. O candidato que estiver armado e for amparado pela citada lei deverá solicitar atendimento especial no ato da inscrição e entregar cópia autenticada em cartório do Certificado de Registro de Arma de Fogo ou da Autorização de Porte, conforme definidos na referida lei, até o dia **3 de julho de 2015**, das 8 horas às 19 horas (exceto sábados, domingos e feriados), pessoalmente ou por terceiro, na Central de Atendimento do Cespe, localizada na Universidade de Brasília (UnB) – *Campus* Universitário Darcy Ribeiro, Sede do Cespe – Asa Norte, Brasília/DF, ou enviar via SEDEX ou carta registrada com aviso de recebimento, para a Central de Atendimento

do Cespe – IRBr Diplomacia 2015 (atendimento especial) – Caixa Postal 4488, CEP 70904-970, Brasília/DF, até a data prevista acima.

6.4.9.5 O fornecimento da cópia simples do CPF, do laudo médico (original ou cópia autenticada em cartório) ou da cópia autenticada em cartório do Certificado de Registro de Arma de Fogo ou da Autorização de Porte, por qualquer via, é de responsabilidade exclusiva do candidato. O Cespe não se responsabiliza por qualquer tipo de extravio que impeça a chegada dessa documentação a seu destino, assim como não serão devolvidos e(ou) fornecidas cópias desses documentos que valerão somente para este concurso.

6.4.9.6 A relação provisória dos candidatos que tiveram o seu atendimento especial deferido será divulgada no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, na data provável de **13 de julho de 2015**.

6.4.9.6.1 O candidato disporá, a partir da data de divulgação da relação citada no subitem anterior, **das 9 horas do primeiro dia às 18 horas do segundo dia**, ininterruptamente, para contestar a referida relação, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia. Após esse período, não serão aceitos pedidos de revisão.

6.4.9.6.2 A relação final dos candidatos que tiveram o seu atendimento especial deferido será divulgada no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, na ocasião da divulgação do edital que informará a disponibilização da consulta aos locais e ao horário de realização das provas. 6.4.9.7 O candidato que não solicitar atendimento especial no aplicativo de inscrição e não especificar quais recursos serão necessários a tal atendimento não terá direito ao referido atendimento no dia de realização das provas. Apenas o envio do laudo/documentos não é suficiente para o candidato ter o seu atendimento deferido.

6.4.9.8 A solicitação de atendimento especial, em qualquer caso, será atendida segundo os critérios de viabilidade e razoabilidade.

7 DA PRIMEIRA FASE: PROVA OBJETIVA

7.1 A prova objetiva da primeira fase será constituída de 73 questões, cada uma contendo 4 itens para julgamento do tipo CERTO ou ERRADO, de caráter eliminatório, que habilitará os candidatos para se submeterem às fases seguintes, abrangendo as disciplinas: Língua Portuguesa, História do Brasil, História Mundial, Geografia, Política Internacional, Língua Inglesa, Noções de Economia e Noções de Direito e Direito Internacional Público, conforme o quadro a seguir:

PROVA/TIPO	ÁREA DE CONHECIMENTO	NÚMERO DE QUESTÕES	CARÁTER
(P1) Objetiva	Língua Portuguesa	14	Eliminatório
	História do Brasil	6	
	História Mundial	11	
	Política Internacional	12	
	Geografia	5	
	Língua Inglesa	13	
	Noções de Economia	6	
	Noções de Direito e Direito Internacional Público	6	

7.2 **Data e horário:** a prova objetiva da primeira fase será aplicada na data provável de **2 de agosto de 2015**, em duas etapas: a primeira às **10 horas** (horário oficial de Brasília/DF), com duração de **2 horas e 30 minutos**; e a segunda às **15 horas** (horário oficial de Brasília/DF), com duração de **3 horas e 30 minutos**.

7.2.1 Os locais de realização da prova objetiva da primeira fase estarão disponíveis para consulta na internet, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, a partir da data provável de **21 de julho de 2015**.

7.2.2 O candidato somente poderá realizar as provas no local designado pelo Cespe.

7.2.3 Serão de responsabilidade exclusiva do candidato a identificação correta de seu local de realização da prova e o comparecimento no horário determinado.

7.2.4 O Cespe poderá enviar, como complemento às informações citadas no subitem anterior, comunicação pessoal dirigida ao candidato, por e-mail, sendo de sua exclusiva responsabilidade a manutenção/atualização de seu correio eletrônico, o que não o desobriga do dever de observar o edital a ser publicado, consoante o que dispõe o subitem 7.2.1 deste edital.

7.3 Características da prova objetiva: a prova objetiva da primeira fase, cuja elaboração caberá ao Cespe, valerá **73 pontos** e será constituída de questões compostas com 4 (quatro) itens para julgamento. O julgamento de cada item será **CERTO** ou **ERRADO**, de acordo com o(s) comando(s) a que se refere o item. Haverá, na folha de respostas, para cada item, dois campos de marcação: o campo designado com o código **C**, que deverá ser preenchido pelo candidato caso julgue o item CERTO, e o campo designado com o código **E**, que deverá ser preenchido pelo candidato caso julgue o item ERRADO.

7.3.1 Para obter pontuação em cada item, o candidato deverá marcar um, e somente um, dos dois campos da folha de respostas.

7.3.2 O candidato deverá transcrever as respostas da prova objetiva para a folha de respostas, que será o único documento válido para a correção da prova. O preenchimento será de inteira responsabilidade do candidato, que deverá proceder em conformidade com as instruções específicas contidas neste edital e na folha de respostas. Em hipótese alguma haverá substituição da folha de respostas por erro de preenchimento do candidato.

7.3.3 Serão de inteira responsabilidade do candidato os prejuízos advindos do preenchimento indevido da folha de respostas. Serão consideradas marcações indevidas as que estiverem em desacordo com este edital e(ou) com as instruções contidas na folha de respostas, tais como marcação rasurada ou emendada e(ou) campo de marcação não preenchido integralmente.

7.3.4 O candidato não deverá amassar, molhar, dobrar, rasgar, manchar ou, de qualquer modo, danificar a sua folha de respostas, sob pena de ter a correção de sua prova prejudicada pela impossibilidade de realização da leitura óptica.

7.3.5 O candidato será responsável pela conferência de seus dados pessoais, em especial seu nome, seu número de inscrição e o número de seu documento de identidade.

7.3.6 Não será permitido que as marcações na folha de respostas sejam feitas por outras pessoas, salvo em caso de candidato a quem tenha sido deferido atendimento especial específico para auxílio no preenchimento. Nesse caso, o candidato será acompanhado por fiscal do Cespe devidamente treinado e as respostas fornecidas serão gravadas em áudio.

7.3.7 O Cespe disponibilizará o link de consulta da imagem da folha de respostas dos candidatos que realizaram a prova objetiva, exceto a dos candidatos eliminados na forma do subitem 8.4 deste edital, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, em até 5 dias úteis a partir da data de divulgação do resultado final na prova objetiva. A consulta à referida imagem ficará disponível por até 60 dias corridos da data de publicação do resultado final no concurso público.

7.3.7.1 Após o prazo determinado no subitem anterior, não serão aceitos pedidos de disponibilização da imagem da folha de respostas.

7.3.7.2 Será anulada a prova objetiva do candidato que não devolver a sua folha de respostas.

7.4 O resultado final na prova objetiva e a convocação para a segunda fase serão publicados no *Diário Oficial da União* e divulgados na internet, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, na data provável de **24 de agosto de 2015**.

8 DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DA PROVA OBJETIVA DA PRIMEIRA FASE

8.1 A folha de respostas da prova objetiva da primeira fase será corrigida por meio de processamento eletrônico.

8.2 A nota em cada item do tipo **CERTO** ou **ERRADO** de cada questão, feita com base nas marcações da folha de respostas, será igual a **0,25 ponto**, caso a resposta do candidato esteja em concordância com o gabarito oficial definitivo da prova; **0,25 ponto negativo**, caso a resposta do candidato esteja em discordância com o gabarito oficial definitivo da prova; **0,00**, caso não haja marcação ou caso haja marcação dupla.

8.3 Será calculada, para cada candidato, a nota final na prova objetiva (*NFPO*) como sendo igual à soma algébrica das notas obtidas em todos os itens que compõem as questões da prova.

8.4 Será eliminado do concurso o candidato que obtiver *NFPO* inferior a **29,25** pontos.

8.5 Os candidatos não eliminados na forma do subitem 8.4 deste edital serão ordenados de acordo com a nota final na prova objetiva (*NFPO*), e os classificados até a **225ª** posição na listagem geral, até a **15ª** posição na listagem dos que se declararam com deficiência, de acordo com o disposto no subitem 4.2 deste edital, e até a **60ª** posição na listagem dos que se autodeclararam pretos ou pardos, de acordo com o disposto no item 5 deste edital, respeitados os empates na última colocação, serão considerados aprovados na primeira fase e serão convocados para a prova da segunda fase, em edital a ser publicado no Diário Oficial da União, na data provável de **24 de agosto de 2015**, do qual constarão igualmente os locais de realização da prova. **(Alterado pelo edital nº 2, de 24 de junho de 2015)**

8.5.1 Caso não haja candidatos com deficiência ou candidatos negros aprovados até a classificação estipulada no subitem 8.5 deste edital, serão contemplados os candidatos da listagem geral em número correspondente, observada rigorosamente a ordem de classificação. **(Incluído pelo edital nº 2, de 24 de junho de 2015)**

8.6 Os candidatos não convocados para a segunda fase na forma do subitem 8.5 deste edital serão eliminados e não terão classificação alguma no concurso.

8.7 Todos os cálculos citados neste edital serão considerados até a segunda casa decimal, arredondando-se para cima, se o algarismo da terceira casa decimal for igual ou superior a cinco.

9 DOS RECURSOS CONTRA OS GABARITOS OFICIAIS PRELIMINARES DA PROVA OBJETIVA

9.1 O gabarito oficial preliminar da prova objetiva da primeira fase será divulgado na internet, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, até às 19 horas da data provável de **4 de agosto de 2015**.

9.2 O candidato que desejar interpor recurso contra o gabarito oficial preliminar da prova objetiva da primeira fase disporá das **9 horas do primeiro dia às 18 horas do segundo dia** para fazê-lo, a contar do dia subsequente ao da divulgação desse gabarito.

9.3 Para recorrer contra o gabarito oficial preliminar da prova objetiva da primeira fase, o candidato deverá utilizar o Sistema Eletrônico de Interposição de Recurso (http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia) e seguir as instruções ali contidas.

9.4 O candidato deverá ser claro, consistente e objetivo na elaboração do seu recurso. Serão preliminarmente indeferidos recursos extemporâneos, inconsistentes e(ou) fora de qualquer uma das especificações estabelecidas neste edital.

9.5 O recurso não poderá conter, em outro local que não o apropriado, qualquer palavra ou marca que o identifique, sob pena de ser preliminarmente indeferido.

9.6 Se do exame de recursos resultar anulação de questão e(ou) de item integrante da prova objetiva, a pontuação correspondente a essa questão e(ou) item será atribuída a todos os candidatos, independentemente de terem recorrido. Se houver alteração, por força de impugnações, do gabarito oficial preliminar de questão ou de item integrante da prova objetiva, essa alteração valerá para todos os candidatos, independentemente de terem recorrido.

9.7 Todos os recursos serão analisados e as justificativas das alterações/anulações de gabarito serão divulgadas no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia em data a ser divulgada no edital de resultado final na prova objetiva. Não serão encaminhadas respostas individuais aos candidatos.

9.8 Não será aceito recurso via postal, via fax, via requerimento administrativo, via correio eletrônico ou entregue fora do prazo.

9.9 Em nenhuma hipótese serão aceitos pedidos de revisão de recurso ou recurso contra o gabarito oficial definitivo.

9.10 Recursos cujo teor desrespeite a Banca serão preliminarmente indeferidos.

10 DA SEGUNDA FASE: PROVA ESCRITA DE LÍNGUA PORTUGUESA

10.1 **Data e horário:** a prova escrita de Língua Portuguesa terá a duração de 5 horas e será aplicada na data provável de **30 de agosto de 2015**, às **14 horas** (horário oficial de Brasília/DF), nos locais determinados pelo edital de convocação a que se refere o subitem 8.5 deste edital.

10.2 **Características:** a prova escrita de Língua Portuguesa, de caráter eliminatório e classificatório, valerá 100 pontos e consistirá de uma redação sobre tema geral, com a extensão de 600 a 650 palavras, valendo **60** pontos, e de dois exercícios de interpretação, de análise ou de comentário de textos, com a extensão de 120 a 150 palavras cada um, valendo **20** pontos cada exercício.

10.3 Será apenada a redação e o exercício que desobedecer à extensão mínima ou máxima de palavras, deduzindo-se **0,20** ponto para cada palavra que faltar para atingir o mínimo ou que exceder o máximo exigido. Será atribuída nota zero à redação ou ao exercício que não se atenha ao tema proposto ou que obtenha pontuação zero na avaliação da correção gramatical e da propriedade da linguagem.

10.3.1 Será atribuída nota zero ao exercício de interpretação ou redação que não tiver sido respondido no espaço apropriado a sua resposta.

10.4 A avaliação da prova escrita de Língua Portuguesa será feita da seguinte forma.

10.4.1 A redação da prova escrita de Língua Portuguesa valerá **60,00 pontos** e será avaliada segundo os critérios a seguir:

10.4.1.1 A organização do texto e o desenvolvimento do tema valerão **30,00 pontos**, sendo:

- a) **10,00 pontos** para apresentação/impressão geral do texto, legibilidade, estilo e coerência;
- b) **10,00 pontos** para capacidade de argumentação (objetividade, sistematização, pertinência das informações);
- c) **10,00 pontos** para capacidade de análise e reflexão.

10.4.1.2 A correção gramatical e a propriedade da linguagem valerão **30,00 pontos**.

10.4.2 Cada um dos dois exercícios valerá **20,00 pontos**, e serão avaliados segundo os critérios a seguir:

- a) **10,00 pontos** para apresentação e desenvolvimento do tema;
- b) **10,00 pontos** para correção gramatical e a propriedade da linguagem.

10.5 O candidato que entregar a redação ou algum dos exercícios em branco ou com qualquer forma de identificação diferente da permitida será eliminado e não terá sua prova corrigida.

10.6 A nota do candidato na prova escrita de Língua Portuguesa (*NPELP*) será igual à soma das notas obtidas na redação e nos exercícios.

10.7 **Aprovação:** serão considerados aprovados na segunda fase do concurso os candidatos que obtiverem *NPELP* igual ou superior a **60,00 pontos**.

10.8 **Resultado provisório:** o resultado provisório na segunda fase **será divulgado via internet**, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, até às 18 horas da data provável de **5 de outubro de 2015**.

10.9 **Recursos:** a forma e o prazo para a vista de provas e a interposição de recurso contra o resultado provisório na prova escrita de Língua Portuguesa (*NPPLP*) serão divulgados quando da publicação deste resultado.

10.10 **Resultado final:** O resultado dos recursos contra o resultado provisório na segunda fase, o resultado final na segunda fase e a convocação para a terceira fase serão anunciados até as 18 horas da data provável de **26 de outubro de 2015** e enviados para publicação no *Diário Oficial da União*.

11 DA TERCEIRA FASE: PROVAS ESCRITAS DE HISTÓRIA DO BRASIL, POLÍTICA INTERNACIONAL E GEOGRAFIA, LÍNGUA INGLESA, NOÇÕES DE ECONOMIA, NOÇÕES DE DIREITO E DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO, LÍNGUA ESPANHOLA E LÍNGUA FRANCESA.

11.1 A terceira fase constará de seis provas, a serem realizadas de acordo com o seguinte calendário:

- data provável de **31 de outubro de 2015**: Prova 1: Língua Inglesa;
- data provável de **1º de novembro de 2015**: Prova 2: História do Brasil;
- data provável de **1º de novembro de 2015**: Prova 3: Política Internacional e Geografia;
- data provável de **7 de novembro de 2015**: Prova 4: Noções de Economia;
- data provável de **8 de novembro de 2015**: Prova 5: Noções de Direito e Direito Internacional Público;
- data provável de **8 de novembro de 2015**: Prova 6: Língua Espanhola e Língua Francesa.

11.2 As provas da terceira fase terão a duração de **4 horas** cada uma, com início às **9 horas** (horário oficial de Brasília/DF), para as provas aplicadas no turno matutino e início às **15 horas** (horário oficial de Brasília/DF), para as provas aplicadas no turno vespertino.

11.3 **Características:** as provas da terceira fase, de caráter eliminatório e classificatório, terão as seguintes características:

11.3.1 As provas de História do Brasil, Política Internacional e Geografia, Noções de Economia e Noções de Direito e Direito Internacional Público consistirão, cada uma, de quatro questões discursivas, duas das quais com o valor de **30,00** pontos cada uma e duas com o valor de **20,00** pontos cada uma, totalizando, assim, **100,00** pontos para cada prova.

11.3.1.1 Nas provas de História do Brasil e de Política Internacional e Geografia, as respostas às duas questões com o valor de **30,00** pontos terão, cada uma, a extensão máxima de **90 linhas**, e as respostas às duas questões com o valor de **20,00** pontos terão, cada uma, a extensão máxima de **60 linhas**.

11.3.1.2 Nas provas de Noções de Economia e de Noções de Direito e Direito Internacional Público, as respostas às duas questões com o valor de **30,00** pontos terão, cada uma, a extensão máxima de **60 linhas**, e as respostas às duas questões com o valor de **20,00** pontos terão, cada uma, a extensão máxima de **40 linhas**.

11.3.3 A prova de Língua Inglesa, com o valor máximo de **100,00** pontos, consistirá de tradução de um texto do inglês para o português (valor **20,00** pontos); tradução de um texto do português para o inglês (**valor 15,00 pontos**); redação de um resumo, em inglês, a partir de um texto escrito em língua inglesa (**valor 15,00 pontos**); e redação, em inglês, a respeito de tema geral, com extensão de 400 a 450 palavras (**valor 50,00 pontos**).

11.3.3.1 Na prova de Língua Inglesa será apenada a redação que desobedecer à extensão mínima ou máxima de palavras, deduzindo-se **0,10** ponto para cada palavra que faltar para atingir o mínimo ou que exceder o máximo exigido. Será atribuída nota 0 (zero) à redação a respeito de tema geral que não se atenha ao tema proposto.

11.3.4 A prova de Língua Espanhola e de Língua Francesa, com o valor máximo de **100,00** pontos, consistirá de **50 questões objetivas** compostas com itens para julgamento do tipo CERTO ou ERRADO, sendo 25 questões para cada língua. Cada questão será constituída de **quatro itens**. O julgamento de cada item será CERTO ou ERRADO, de acordo com o comando a que se refere. Haverá, na folha de respostas, para cada item, dois campos de marcação: o campo designado com o código C, que deve ser preenchido pelo candidato caso julgue o item CERTO, e o campo designado com o código E, que deve ser preenchido pelo candidato caso julgue o item ERRADO. Para obter pontuação em cada item o candidato deverá marcar um, e somente um, dos dois campos da folha de respostas correspondente a esse item.

11.3.4.1 A nota em cada item de cada questão, feita com base nas marcações da folha de respostas, será igual a: **0,50 ponto**, caso a resposta do candidato esteja em concordância com o gabarito oficial definitivo da prova; **0,50 ponto negativo**, caso a resposta do candidato esteja em discordância com o gabarito oficial definitivo da prova ; **0,00 ponto** caso não haja marcação ou caso haja marcação dupla. A nota final na prova objetiva de Língua Espanhola e Língua Francesa será a soma algébrica das notas obtidas em todos os itens que compõem as questões da prova.

11.4 O candidato que não comparecer a uma das seis provas, ou entregar uma prova em branco ou com qualquer forma de identificação diferente da permitida, será eliminado e não terá qualquer das provas corrigidas.

11.5 **Aprovação:** serão considerados aprovados na terceira fase do concurso os candidatos que tenham alcançado a nota mínima de **360,00 pontos** na soma das pontuações obtidas nas seis provas dessa fase.

11.6 Resultado provisório: o resultado provisório nas provas da terceira fase será divulgado no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, até as 18 horas da data provável de 24 de novembro de 2015. **(Alterado pelo edital nº 10/2015 de 20/11/2015)**

11.7 Recursos: a forma e o prazo para a vista de provas e a interposição de recurso contra o resultado provisório na terceira fase serão divulgados quando da publicação desse resultado.

11.8 Resultado final: o resultado dos recursos, portanto, o resultado final na terceira fase, **será divulgado na internet**, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, até as 18 horas da data provável de **4 de dezembro de 2015** e enviado para publicação no *Diário Oficial da União*.

12 DA APROVAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL NO CONCURSO

12.1 A nota final no concurso será igual à soma das notas obtidas nas provas da segunda e da terceira fase.

12.2 A classificação final no concurso, que determinará a ordem de ingresso dos aprovados na classe inicial da Carreira de Diplomata, corresponderá à ordem decrescente das notas finais no concurso.

12.3 O edital de resultado final no concurso contemplará a relação dos candidatos aprovados, ordenados de acordo com os valores decrescentes da nota final no concurso, observados os critérios de desempate na última posição, dentro dos quantitativos previstos no quadro abaixo, de acordo com o Anexo II do Decreto nº 6.944/2009.

Cargo	Geral	Cotas (Lei nº 12.990/2014)	Candidatos com deficiência	Total
Diplomata (Terceiro Secretário)	45 ^a	12 ^a	3 ^a	60 ^a

12.3.1 Caso não haja candidatos com deficiência aprovados até a classificação estipulada no quadro acima, serão contemplados os candidatos da listagem geral em número correspondente, observada rigorosamente a ordem de classificação, os critérios de desempate e o limite de candidatos definido pelo Decreto nº 6.944/2009.

12.3.2 Na hipótese de não haver número de candidatos negros aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

12.4 Os candidatos não classificados no número máximo de aprovados de que tratam os subitens 12.3, 12.3.1 e 12.3.2 deste edital, ainda que tenham atingido nota mínima, estarão automaticamente reprovados no concurso.

12.5 O resultado final no concurso será divulgado na internet, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, e publicado no *Diário Oficial da União* na data provável de **14 de dezembro de 2015**.

13 DOS CRITÉRIOS DE DESEMPATE

13.1 Em caso de empate na nota final no concurso, terá preferência o candidato que, na seguinte ordem:

- a) tiver idade superior a 60 anos, até o último dia de inscrição nesta seleção, conforme artigo 27, parágrafo único, do Estatuto do Idoso;
- b) obtiver a maior nota na prova escrita de Língua Portuguesa da segunda fase;
- c) obtiver a maior nota na prova de História do Brasil;
- d) obtiver o maior resultado na soma das notas das seis provas da terceira fase;
- e) tiver maior idade;
- f) tiver exercido a função de jurado (conforme artigo 440 do Código de Processo Penal).

13.1.1 Os candidatos a que se refere a alínea “f” do subitem 13.1 deste edital serão convocados, antes do resultado final do concurso, para a entrega da documentação que comprovará o exercício da função de jurado.

13.1.1.1 Para fins de comprovação da função citada no subitem anterior, serão aceitas certidões, declarações, atestados ou outros documentos públicos (original ou cópia autenticada em cartório) emitidos pelos Tribunais de Justiça Estaduais e Regionais Federais do País, relativos ao exercício da função de jurado, nos termos do art. 440 do CPP, a partir de 10 de agosto de 2008, data da entrada em vigor da Lei nº 11.689/2008.

14 DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

14.1 **Aceitação das normas deste edital:** A inscrição implica o conhecimento e a aceitação, pelo candidato, de todos os prazos e normas estabelecidos pelo presente edital. O candidato que fizer declaração falsa ou inexata, ou que não satisfizer às condições exigidas, poderá ter sua inscrição cancelada a qualquer momento, por decisão do responsável pela organização, realização e condução do concurso, publicada no *Diário Oficial da União*. Cancelada a inscrição, serão anulados todos os atos dela decorrentes.

14.2 Será de inteira responsabilidade do candidato acompanhar todos os atos, editais e comunicados referentes a este concurso público que sejam publicados no *Diário Oficial da União* e(ou) divulgados na internet, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia.

- 14.2.1 As informações a respeito de notas e classificações poderão ser acessadas por meio dos editais de resultados. Não serão fornecidas informações que já constem dos editais ou fora dos prazos previstos nesses editais.
- 14.3 Os programas das provas do concurso estão detalhados no Anexo III deste edital. Cada prova poderá conter questões que versem sobre mais de um tópico do Programa.
- 14.3.1 Na primeira fase do concurso as questões poderão ser redigidas nas Línguas Portuguesa e Inglesa; na terceira fase as questões poderão ser redigidas nas Línguas Portuguesa, Inglesa, Espanhola ou Francesa.
- 14.4 Não serão fornecidas, por telefone, informações a respeito de locais e de horários de aplicação das provas, informações quanto à posição do candidato no concurso, bem como não será expedido qualquer documento comprobatório de sua classificação, valendo, para esse fim, a publicação da homologação do concurso.
- 14.4.1 Não serão fornecidas informações e(ou) documentos pessoais de candidatos a terceiros, em atenção ao disposto no artigo 31 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.
- 14.5 O candidato poderá protocolar requerimento, instruído com cópia do documento de identidade e do CPF, relativo ao concurso. O requerimento poderá ser feito pessoalmente mediante preenchimento de formulário próprio, à disposição do candidato na Central de Atendimento do Cespe, no horário das 8 horas às 19 horas, ininterruptamente, exceto sábados, domingos e feriados.
- 14.5.1 O candidato poderá ainda enviar requerimento por meio de correspondência ou *e-mail*, observado o subitem 14.4 deste edital.
- 14.6 O candidato que desejar corrigir o nome fornecido durante o processo de inscrição deverá encaminhar **requerimento de solicitação de alteração de dados cadastrais**, via SEDEX ou carta registrada com aviso de recebimento, para a Central de Atendimento do Cespe – IRBr Diplomacia/2015 – Caixa Postal 4488, CEP 70904-970, Brasília/DF, ou via *e-mail*, para o endereço eletrônico sac@cespe.unb.br, contendo cópia dos documentos que contenham os dados corretos ou cópia da sentença homologatória de retificação do registro civil, que contenham os dados corretos.
- 14.6.1 O candidato poderá, ainda, entregar das 8 horas às 19 horas (exceto sábados, domingos e feriados), pessoalmente ou por terceiro, o requerimento de solicitação de alteração de dados cadastrais, na forma estabelecida no subitem 14.7 deste edital, na Central de Atendimento do Cespe, localizada na Universidade de Brasília (UnB) – Campus Universitário Darcy Ribeiro, Sede do Cespe – Asa Norte, Brasília/DF.
- 14.6.2 O candidato deverá observar rigorosamente os comunicados e os editais a serem publicados no *Diário Oficial da União* e divulgados na internet no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia.
- 14.7 O candidato poderá obter informações referentes ao concurso junto à Central de Atendimento do Cespe, localizada na Universidade de Brasília (UnB) – Campus Universitário Darcy Ribeiro, Sede do Cespe – Asa Norte, Brasília/DF, por meio do telefone (61) 3448-0100 ou via internet, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, ressalvado o disposto no subitem 14.4 deste edital e por meio do endereço eletrônico sac@cespe.unb.br.
- 14.7.1 O candidato que desejar relatar ao Cespe fatos ocorridos durante a realização do concurso deverá fazê-lo junto à Central de Atendimento do Cespe, postando correspondência para a Caixa Postal 4488, CEP 70904-970, encaminhando mensagem por *e-mail* para sac@cespe.unb.br, ou pessoalmente, no guichê da Central de Atendimento do Cespe – Universidade de Brasília (UnB) – Campus Universitário Darcy Ribeiro, Sede do Cespe – Asa Norte, Brasília/DF.
- 14.8 Não serão identificadas, para efeito de correção, as provas do concurso.
- 14.9 Os candidatos terão direito à vista das provas e, se desejarem interpor recurso contra os resultados provisórios na segunda e na terceira fase, disporão, a partir da data de divulgação desses resultados, das **9 horas do primeiro dia às 18 horas do segundo dia** (horário oficial de Brasília/DF) para fazê-lo, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_15_diplomacia, conforme disposto no edital de resultado provisório dessas fases.
- 14.10 A legibilidade é condição indispensável para a correção de todas as provas.
- 14.11 O candidato deverá comparecer ao local designado para a realização das provas com antecedência mínima de **uma hora** do horário fixado para o seu início, munido de caneta esferográfica de **tinta preta, fabricada em material transparente**, do comprovante de inscrição ou do comprovante de pagamento da taxa de inscrição e do documento de identidade **original**. Não será permitido o uso de lápis, lapiseira/grafite, marca-texto e(ou) borracha durante a realização das provas.
- 14.12 Não será admitido ingresso de candidato no local de realização das provas após o horário fixado para o seu início.
- 14.13 Serão considerados documentos de identidade: carteiras expedidas pelos Comandos Militares, pelas Secretarias de Segurança Pública, pelos Institutos de Identificação e pelos Corpos de Bombeiros Militares; carteiras expedidas pelos órgãos fiscalizadores de exercício profissional (Ordens, Conselhos etc.); passaporte brasileiro; certificado de

reservista; carteiras funcionais do Ministério Público; carteiras funcionais expedidas por órgão público que, por lei federal, valham como identidade; carteira de identidade do trabalhador, carteira de trabalho; carteira nacional de habilitação (somente modelo com foto).

14.13.1 Não serão aceitos como documentos de identidade: certidão de nascimento, CPF, título de eleitor, carteira de motorista (modelo sem foto), carteira de estudante, carteira funcional sem valor de identidade nem documentos ilegíveis, não identificáveis e(ou) danificados.

14.13.2 Não será aceita cópia do documento de identidade, ainda que autenticada, nem protocolo do documento.

14.14 Caso o candidato esteja impossibilitado de apresentar, no dia de realização das provas, documento de identidade original, por motivo de perda, roubo ou furto, deverá ser apresentado documento que ateste o registro da ocorrência em órgão policial, expedido há, no máximo, 90 dias, ocasião em que será submetido à identificação especial, compreendendo coleta de dados e de assinaturas em formulário próprio.

14.14.1 A identificação especial será exigida, também, do candidato cujo documento de identificação apresente dúvidas relativas à fisionomia ou à assinatura do portador.

14.15 Por ocasião da realização das provas, o candidato que não apresentar documento de identidade original, na forma definida no subitem 14.13 deste edital, será automaticamente excluído do concurso.

14.16 Será eliminado do concurso o candidato que, durante a realização das provas, for surpreendido portando:

- a) aparelhos eletrônicos, tais como: máquinas calculadoras, agendas eletrônicas ou similares, telefones celulares, *smartphones*, *tablets*, iPod®, gravadores, *pendrive*, *mp3 player* ou similar, qualquer receptor ou transmissor de dados e mensagens, *bipe*, *notebook*, *palmtop*, Walkman®, máquina fotográfica, controle de alarme de carro etc.;
- b) relógio de qualquer espécie, óculos escuros, protetor auricular, lápis, lapiseira/grafite, marca-texto e(ou) borracha;
- c) quaisquer acessórios de chapelaria, tais como: chapéu, boné, gorro etc.;
- d) qualquer recipiente ou embalagem, tais como: garrafa de água, suco, refrigerante e embalagem de alimentos (biscoitos, barras de cereais, chocolate, balas etc.), que não seja fabricado com material transparente.

14.16.1 No ambiente de provas, ou seja, nas dependências físicas em que serão realizadas as provas, não será permitido o uso pelo candidato de quaisquer dispositivos eletrônicos relacionados no subitem 14.16 deste edital.

14.16.1.1 Não será permitida a entrada de candidatos no ambiente de provas portando armas, à exceção dos casos previstos na Lei nº 10.826/2003 e alterações. O candidato que estiver armado e for amparado pela citada lei deverá solicitar atendimento especial no ato da inscrição, conforme subitem 6.4.9.4 deste edital.

14.16.2 Antes de entrar na sala de provas, o candidato deverá guardar, em embalagem porta-objetos fornecida pela equipe de aplicação, telefone celular desligado ou quaisquer outros equipamentos eletrônicos desligados relacionados no subitem 14.16 deste edital, sob pena de ser eliminado do concurso.

14.16.2.1 A embalagem porta-objetos devidamente lacrada e identificada pelo candidato deverá ser mantida embaixo da carteira até o término das suas provas. A embalagem porta-objetos somente poderá ser deslacrada fora do ambiente de provas.

14.16.3 O Cespe recomenda que o candidato não leve nenhum dos objetos citados no subitem anterior no dia de realização das provas.

14.16.4 O Cespe não ficará responsável pela guarda de quaisquer dos objetos supracitados.

14.16.5 O Cespe não se responsabilizará por perdas ou extravios de objetos ou de equipamentos eletrônicos ocorridos durante a realização das provas nem por danos neles causados.

18

14.17 No dia de realização das provas, o Cespe poderá submeter os candidatos ao sistema de detecção de metal nas salas, corredores e banheiros, a fim de impedir a prática de fraude e de verificar se o candidato está portando material não permitido.

14.18 O candidato deverá permanecer **obrigatoriamente** no local de realização das provas por, no mínimo, **uma hora** após o início das provas.

14.18.1 A inobservância do subitem anterior acarretará a não correção das provas e, conseqüentemente, a eliminação do candidato no concurso público.

14.19 O Cespe manterá um marcador de tempo em cada sala de provas para fins de acompanhamento pelos candidatos.

14.20 O candidato somente poderá retirar-se do local de realização das provas levando o caderno de provas no decurso dos últimos **quinze minutos** anteriores ao horário determinado para o término das provas.

14.21 Terá suas provas anuladas e será automaticamente eliminado do concurso o candidato que, durante a sua realização:

- a) for surpreendido dando ou recebendo auxílio para a execução das provas;
- b) utilizar-se de livros, máquinas de calcular ou equipamento similar, dicionário, notas ou impressos que não forem expressamente permitidos ou que se comunicar com outro candidato;
- c) for surpreendido portando aparelhos eletrônicos, tais como os listados no subitem 14.16 deste edital;

- d) faltar com o devido respeito para com qualquer membro da equipe de aplicação das provas, com as autoridades presentes ou com os demais candidatos;
- e) fazer anotação de informações relativas às suas respostas no comprovante de inscrição ou em qualquer outro meio, que não os permitidos;
- f) não entregar o material das provas ao término do tempo destinado para a sua realização;
- g) afastar-se da sala, a qualquer tempo, sem o acompanhamento de fiscal;
- h) ausentar-se da sala, a qualquer tempo, portando a folha de respostas e/ou o caderno de respostas das questões discursivas;
- i) descumprir as instruções contidas no caderno de provas, na folha de respostas ou no caderno de respostas das questões discursivas;
- j) perturbar, de qualquer modo, a ordem dos trabalhos, incorrendo em comportamento indevido;
- k) utilizar ou tentar utilizar meios fraudulentos ou ilegais para obter aprovação própria ou de terceiros, em qualquer etapa do concurso público;
- l) impedir a coleta de sua assinatura;
- m) for surpreendido portando caneta fabricada em material não transparente;
- n) for surpreendido portando anotações em papéis, que não os permitidos;
- o) for surpreendido portando qualquer tipo de arma sem o devido deferimento de atendimento especial, conforme previsto no subitem 6.4.9.4 deste edital;
- p) recusar-se a ser submetido ao detector de metal;
- q) for surpreendido por falsa identificação pessoal; ou
- r) recusar-se a transcrever o texto apresentado durante a aplicação das provas, para posterior exame grafológico.

14.22 Nos casos de eventual falta de prova/material personalizado de aplicação de provas, em razão de falha de impressão ou de equívoco na distribuição de prova/material, o Cespe tem a prerrogativa para entregar ao candidato prova/material reserva não personalizado eletronicamente, o que será registrado em atas de sala e de coordenação.

14.23 Não será admitido o ingresso de candidatos nos locais de realização das provas após o horário fixado para o seu início.

19

14.24 Não serão aplicadas provas, em hipótese alguma, fora das datas e dos locais predeterminados em edital e(ou) em comunicado.

14.25 Não haverá segunda chamada para a realização das provas. O não comparecimento ao local de realização das provas nos dias e horários determinados implicará a eliminação automática do candidato.

14.26 Não serão permitidas, durante a realização das provas, a comunicação entre os candidatos e a utilização de máquinas calculadoras ou similares, livros, anotações, régua de cálculo, impressos ou qualquer outro material de consulta, inclusive códigos e(ou) legislação.

14.27 Não haverá, por qualquer motivo, prorrogação do tempo previsto para a aplicação das provas em razão de afastamento de candidato da sala de provas.

14.28 Se, a qualquer tempo, for constatado, por meio eletrônico, estatístico, visual ou grafológico ou por investigação policial, ter o candidato utilizado processos ilícitos, sua prova será anulada e ele será eliminado do concurso.

14.29 O descumprimento de quaisquer das instruções supracitadas constituirá tentativa de fraude e implicará a eliminação do candidato.

14.30 Nos dias de realização das provas, não serão fornecidas, por qualquer membro da equipe de aplicação da prova e(ou) pelas autoridades presentes, informações referentes ao conteúdo das provas e(ou) aos critérios de avaliação e de classificação.

14.31 O prazo de validade do concurso será de 30 dias, a contar da data de publicação do resultado final, sem possibilidade de prorrogação.

14.32 O candidato deverá manter atualizado seu endereço perante o Cespe, até data de divulgação dos resultados finais nas provas, por meio de requerimento a ser enviado à Central de Atendimento do Cespe, e, após essa data, perante o IRBr, se aprovado. Serão de exclusiva responsabilidade do candidato os prejuízos advindos da não atualização de seu endereço.

14.33 Os candidatos aprovados e classificados dentro do número de vagas oferecidas serão convocados para se submeterem a exame pré-admissional, conforme subitem 3.8 deste edital.

14.34 Os casos omissos serão resolvidos pelo IRBr, com a colaboração do Cespe quando necessário.

14.35 As alterações de legislação com entrada em vigor antes da data de publicação deste edital serão objeto de avaliação, ainda que não mencionadas nos objetos de avaliação constantes do Anexo III deste edital.

14.36 A legislação com entrada em vigor após a data de publicação deste edital, bem como as alterações em dispositivos legais e normativos a ele posteriores não serão objeto de avaliação, salvo se listadas nos objetos de avaliação constantes do Anexo III deste edital.

14.37 Quaisquer alterações nas regras fixadas neste edital só poderão ser feitas por meio de outro edital.

Julio Cezar Zelner Gonçalves

Ministro de Primeira Classe da Carreira de Diplomata

ANEXO III**Dados do Pedido**

Protocolo	09200000400201528
Solicitante	Viviane da Silva Almeida
Data de abertura	30/08/2015 17:48
Orgão Superior Destinatário	MRE – Ministério das Relações Exteriores
Orgão Vinculado Destinatário	
Prazo de atendimento	21/09/2015
Situação	Respondido
Status da Situação	Acesso Concedido (Resposta solicitada inserida no e-SIC)
Forma de recebimento da resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Resumo	Acesso aos dados dos egressos do IRBr em relação à cor/etnia
Detalhamento	<p>Caros, boa tarde.</p> <p>Estou realizando pesquisa acadêmica pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro e gostaria de algumas informações acerca dos egressos do Instituto Rio Branco em relação à origem étnico-racial.</p> <p>Existe alguma informação fidedigna?</p> <p>Atenciosamente,</p> <p>Viviane S. Almeida</p>

Dados da Resposta

Data de resposta	31/08/2015 17:12
Tipo de resposta	Acesso Concedido
Classificação do Tipo de resposta	Resposta solicitada inserida no e-SIC

Resposta	<p>Prezada Senhora,</p> <p>Em atenção ao pedido de acesso à informação protocolado sob NUP nº 09200000400201528, este Ministério informa que desde 2002, quando foi criado o Programa de Ação Afirmativa do Ministério das Relações Exteriores, ingressaram na Carreira de Diplomata 21 candidatos que se autodeclararam afrodescendentes e se beneficiaram de bolsas concedidas pelo Programa. O registro disponível sobre origem racial ou étnica limita-se aos funcionários que fizeram parte do referido Programa.</p> <p>Nos termos do art. 21 do Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, eventual recurso sobre esta resposta deve ser apresentado, no prazo de 10 dias, a contar da data desta decisão.</p>
----------	---

Atenciosamente,

Serviço de Informação ao Cidadão
Ministério das Relações Exteriores

Classificação do Pedido

Categoria do pedido	Governo e Política
Subcategoria do pedido	Administração pública
Número de perguntas	1

Histórico do Pedido

Data do evento	Descrição do evento	Responsável
30/08/2015 17:48	Pedido Registrado para o Órgão MRE – Ministério das Relações Exteriores	SOLICITANTE
31/08/2015 16:08	Pedido em Atendimento	MRE – Ministério das Relações Exteriores
31/08/2015 17:12	Pedido Respondido	MRE – Ministério das Relações Exteriores

ANEXO IV

Dados do Pedido

Protocolo	09200000476201553
Solicitante	Viviane da Silva Almeida
Data de abertura	11/09/2015 14:22
Orgão Superior Destinatário	MRE – Ministério das Relações Exteriores
Orgão Vinculado Destinatário	
Prazo de atendimento	05/10/2015
Situação	Respondido
Status da Situação	Acesso Concedido (Resposta solicitada inserida no e-SIC)
Forma de recebimento da resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Resumo	Acesso ao quantitativo de diplomatas
Detalhamento	Boa tarde. Seria possível ter acesso ao quantitativo de diplomatas existente no serviço ativo? E inativo? Atenciosamente, Viviane da Silva Almeida

Dados da Resposta

Data de resposta	23/09/2015 10:36
Tipo de resposta	Acesso Concedido
Classificação do Tipo de resposta	Resposta solicitada inserida no e-SIC
Resposta	Prezada Senhora, Em atenção ao pedido de acesso à informação protocolado sob o NUP nº 09200000476201553, este Ministério informa que atualmente há 1567 diplomatas na ativa (652 no Brasil e 915 no exterior) e 1.259 diplomatas aposentados. Nos termos do art. 21 do Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, eventual recurso sobre esta resposta deve ser apresentado, no prazo de 10 dias, a contar da data desta decisão. Atenciosamente, Serviço de Informação ao Cidadão Ministério das Relações Exteriores

Classificação do Pedido

Categoria do pedido	Trabalho
Subcategoria do pedido	Profissões e ocupações
Número de perguntas	2

Histórico do Pedido

Data do evento	Descrição do evento	Responsável
11/09/2015 14:22	Pedido Registrado para o Órgão MRE – Ministério das Relações Exteriores	SOLICITANTE
23/09/2015 10:36	Pedido Respondido	MRE – Ministério das Relações Exteriores

ANEXO V

Dados do Pedido

Protocolo	09200000708201573
Solicitante	Viviane da Silva Almeida
Data de abertura	01/11/2015 16:41
Orgão Superior Destinatário	MRE – Ministério das Relações Exteriores
Orgão Vinculado Destinatário	
Prazo de atendimento	23/11/2015
Situação	Respondido
Status da Situação	Acesso Concedido (Resposta solicitada inserida no e-SIC)
Forma de recebimento da resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Resumo	Número de ocupantes em cargos de carreira no MRE,
Detalhamento	<p>Caros,</p> <p>Em solicitação anterior, obtive com êxito o quantitativo de diplomatas na ativa. Gostaria de solicitar o quantitativo destes em cargos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -terceiro secretário; -segundo secretário; -primeiro secretário; -conselheiro; -ministro de segunda classe (ministro); -ministro de primeira classe (embaixador). <p>Se possível, solicitar também o número de embaixadas e consulados no exterior.</p> <p>Atenciosamente,</p> <p>Viviane da Silva Almeida</p>

Dados da Resposta

Data de resposta	19/11/2015 10:41
Tipo de resposta	Acesso Concedido
Classificação do Tipo de resposta	Resposta solicitada inserida no e-SIC
Resposta	<p>Prezada Senhora,</p> <p>Em atenção ao pedido de acesso à informação protocolado sob NUP nº 09200000708201573, este Ministério informa o seguinte:</p> <p>São os seguintes os quantitativos de diplomatas na ativa em 10/11/2015:</p> <p>-terceiro secretário - 317;</p> <p>-segundo secretário - 248;</p> <p>-primeiro secretário - 257;</p> <p>-conselheiro - 300;</p> <p>-ministro de segunda classe (ministro) - 237;</p> <p>-ministro de primeira classe (embaixador) 195.</p> <p>O Ministério das Relações Exteriores mantém rede de 226 Postos no exterior (Embaixadas e Consulados). Mais informações sobre as Embaixadas e Consulados podem ser encontradas no sítio www.itamaraty.gov.br.</p> <p>Nos termos do art. 21 do Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, eventual recurso sobre esta resposta deve ser apresentado, no prazo de 10 dias, a contar da data desta decisão.</p> <p>Atenciosamente,</p> <p>Serviço de Informação ao Cidadão Ministério das Relações Exteriores</p>

Classificação do Pedido

Categoria do pedido	Ciência, Informação e Comunicação
Subcategoria do pedido	Informação - Gestão, preservação e acesso
Número de perguntas	7

Histórico do Pedido

Data do evento	Descrição do evento	Responsável
01/11/2015 16:41	Pedido Registrado para o Órgão MRE – Ministério das Relações Exteriores	SOLICITANTE
19/11/2015 10:41	Pedido Respondido	MRE – Ministério das Relações Exteriores

ANEXO VI

LEI Nº 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014.

Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.

§ 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

§ 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).

§ 3º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido.

Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Parágrafo único. Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§ 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

§ 3º Na hipótese de não haver número de candidatos negros aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

Art. 4º A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

Art. 5º O órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica de que trata o § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, será responsável pelo acompanhamento e avaliação anual do disposto nesta Lei, nos moldes previstos no art. 59 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e terá vigência pelo prazo de 10 (dez) anos.

Parágrafo único. Esta Lei não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor.

Brasília, 9 de junho de 2014; 193º da Independência e 126º da República.

DILMA ROUSSEFF

Miriam Belchior

Luiza Helena de Bairros

ANEXO VII



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
PPGEduc - PROGRAMA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO/DOUTORADO ACADEMICO EM EDUCAÇÃO, CONTEXTOS
CONTEMPORÂNEOS E DEMANDAS POPULARES.**

Prezado Sr(a). _____
Cordiais Saudações.

Viviane da Silva Almeida é aluna regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação, Mestrado em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares – PPGEduc – da UFRRJ, onde desenvolve a pesquisa “**Racismo Institucional e Afro-Brasileiros: o caso do Instituto Rio Branco**”, sob minha orientação. A mestranda está em fase de coleta de dados para a pesquisa que desenvolve com vistas à elaboração de sua dissertação de mestrado. Nesse sentido, solicitamos à V. S^a a gentileza de recebê-la, respondendo a um instrumento de coleta de dados que se constitui como parte essencial de sua pesquisa de campo. Nessa pesquisa, seguiremos os “Protocolos Para Projetos de Pesquisa que Envolvem Seres Humanos” da Comissão De Ética Na Pesquisa da Ufrjr/Comep-Ufrjr.

Antecipamos agradecimentos pelo seu atendimento, colaboração e essenciais contribuições oferecidas à pesquisa que Viviane nesse momento desenvolve.

Cordialmente,

Ahyas Siss
Professor/pesquisador do PPGEduc/UFRRJ
GPESURER - Grupo de Pesquisa Educação Superior e Relações Étnico-Raciais/CNPq (líder)
ahyas@ufrj.br ahyassiss@gmail.com
Tel: (21) 26690105 – (21) 988568502

AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO

Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, eu _____ autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, desde que preservado meu anonimato.