RACISMO INSTITUCIONAL E POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA: DIÁLOGOS SOBRE O ACESSO AO CARGO DE DIPLOMATA NO BRASIL

Viviane da Silva Almeida[1]

RESUMO

O conceito de racismo institucional e a sua relação com a implementação de políticas de ação afirmativa necessitam ser analisados com cautela, essencialmente porque estas políticas não foram pensadas em sua gênese exclusivamente para os negros brasileiros e nem tão menos são sinônimo de "cotas". Nesse sentido, este artigo apresenta reflexões acerca da pesquisa realizada em 2015, com diplomatas do Ministério das Relações Exteriores. Numa perspectiva sócio-histórica, foram levantados os enfrentamentos pelos quais os diplomatas tanto negros no Brasil 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 elementos da análise critica do discurso. A análise está elucidada nas impressões dos diplomatas sobre a carreira, de suas concepções sobre o racismo institucional e nas experiências que os diplomatas negros brasileiros têm ao ingressarem na diplomacia.

Palavras-chave: Racismo. Racismo institucional. Negros no Brasil.

INSTITUTIONAL RACISM AND AFFIRMATIVE ACTION POLICIES: DIALOGUES ON ACCESS TO THE POSITION OF DIPLOMAT IN BRAZIL

ABSTRACT

The concept of institutional racism and its relationship with the implementation of affirmative action policies need to be carefully analyzed, essentially because these policies were not conceived exclusively for black Brazilians, nor are they synonymous with "quotas". In this sense, this article presents reflections on the research carried out in 2015 with diplomats from the Ministry of Foreign Affairs. From a socio-historical perspective, the confrontations through which both black Brazilian and white diplomats have lived in their trajectories were raised. This is a basic, phenomenological, qualitative analysis research, in which bibliographical and documental analysis, semi-structured interview, open questionnaire and elements of critical discourse analysis were used as methodological procedures. The analysis is elucidated in the diplomats' impressions about their careers, their conceptions about institutional racism and the experiences that black Brazilian diplomats have when entering diplomacy.

Keywords: Racism. Institutional racism. Black people in Brazil.

[1] Doutora em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) na linha de pesquisa "Educação e Diversidades Étnico-raciais" (2021). Mestra em Educação pelo mesmo Programa (2016). Especialista em Gestão Escolar e Coordenação Pedagógica pela Universidade Gama Filho (2010), licenciada em Pedagogia pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (2008). Atualmente é Técnica em Assuntos Educacionais na UFRRJ. É integrante do GPESURER - Grupo de Pesquisa Educação Superior e Relações Étnico-Raciais na UFRRJ, vinculada à área "Educação, Cidadania, Políticas de Ação Afirmativa e Cotas Para Afro-Brasileiros no Acesso ao Ensino Superior". E-mail: 1981almeida@gmail.com

RACISMO INSTITUCIONAL Y POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA: DIÁLOGOS SOBRE EL ACCESO AL CARGO DE DIPLOMAT EN BRASIL

RESUMEN
El concepto de racismo institucional y su relación con la implementación de políticas de acción afirmativa deben ser analizados cuidadosamente, fundamentalmente porque estas políticas no fueron concebidas exclusivamente para brasileños negros, ni son sinónimos de "cuotas". En este sentido, este artículo presenta reflexiones sobre la investigación realizada en 2015 con diplomáticos del Ministerio de Relaciones Exteriores. Desde una perspectiva sociohistórica, se plantearon los enfrentamientos por los que tanto diplomáticos brasileños negros como blancos han vivido en sus trayectorias. Se trata de una investigación básica, fenomenológica, de análisis cualitativo, en la que se utilizaron como procedimientos metodológicos el análisis bibliográfico y documental, la entrevista semiestructurada, el cuestionario abierto y elementos de análisis crítico del discurso. El análisis se dilucida en las impresiones de los diplomáticos sobre la carrera, sus concepciones sobre el racismo institucional y las vivencias que tienen los diplomáticos brasileños negros al ingresar a la diplomacia.

Palabras clave: Racismo. Racismo institucional. Negros en Brasil.

RACISMO INSTITUCIONAL E POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA: DIÁLOGOS SOBRE O ACESSO AO CARGO DE DIPLOMATA NO BRASIL

Não podemos esquecer que o combate ao racismo
não é exclusividade do movimento negro,
nem do governo federal.
Essa luta exige a atuação cada vez maior
de um amplo número de atores da sociedade.
(LUIZA HELENA BAIRROS)

1. Introdução

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 negra 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 negros no Brasil 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. (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".[2]

Siss (2003) aponta ainda em seus estudos que há estreita relação entre o capital educacional, iniquidade histórica e o hiato salarial entre brancos e negros no Brasil. 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 negros brasileiros. Daí a relevância em colocar este assunto em destaque.

> 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 negros. 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 negros 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)

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 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. (SCWARCZ, 1996, p. 100, grifo da autora).

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).

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 desrracialização. (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 muito 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 negros no Brasil, para que consigamos mostrar uma justificativa embasada para aqueles que contra argumentarem a efetiva implantação destas políticas.

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 negro brasileiro após séculos de discriminação. No projeto citado havia as seguinte 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 negra 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 negros somam número maior que a metade dos brasileiros, 51,1% segundo os dados do último censo.

A Conferência Mundial de Durban em 2001 foi considerada um marco internacional na luta contra o 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 Racia[3]l, 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

[3] Lei n.º 12 288 de 20 de julho de 2010

> 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).

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 tratava-se de iniciativa, à época, que procurava 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. Era 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 2018, 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.

A partir de 2016 o(a) candidato(a) ao PAA, deve ser aprovado na Primeira Fase (prova objetiva) do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) e ter sua autodeclaração como negro confirmada[4]; possuir currículo cadastrado na Plataforma Lattes e o edital coloca a "possibilidade" de estabelecimento de critério de renda para concessão da bolsa prêmio. O valor aumentou 20%, tem a vigência de 12 meses e o órgão de fomento até o momento é somente o CNPq.

A bolsa concedida atualmente pode ser renovada até três vezes, porém a cada renovação é colocada uma condição nova, a primeira renovação, é condicionada à aprovação na Primeira Fase (Prova objetiva) do CACD; a segunda, à aprovação e classificação na Primeira Fase do CACD e à realização da Segunda Fase (Prova de Língua Portuguesa) e a terceira renovação, dependerá da aprovação e classificação na Primeira fase, na Segunda Fase e na Terceira Fase (Provas de Geografia, História do Brasil, Língua Inglesa, Noções de Direito e Direito Internacional, Noções de Economia , Língua Espanhola, Língua Francesa e Política Internacional do CACD.

Desde sua criação até 2018, o Itamaraty havia investido mais de R$ 15,5 milhões na execução do Programa, por meio do qual foram concedidas 641 bolsas a 375 candidatos negros. (MRE, 2018). Até 2015, quando esta pesquisa foi finalizada, 21 candidatos(as) negros(as) foram aprovados(as) no Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) e integrados ao Serviço Exterior brasileiro, no entanto contabilizavam 20 egressos deste Programa, pois uma diplomata faleceu.

2. O campo empírico

As impressões sobre o racismo institucional, sua relação com o CACD e acerca do PAA

[4] Está prevista a verificação da autodeclaração dos candidatos negros por comissão de verificação. Atualmente esta comissão é regulamentada pela portaria normativa nº 4, de 6 de abril de 2018 que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei n°12.990, de 9 de junho de 2014.

ofertado pelo IRBr serão foco desta parte. A fala de Entrevistado 4 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* (Entrevistado 4).

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. (Entrevistada 6).

As expressões mais amplas sobre o racismo institucional, se consolidaram 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 Entrevistada 7 acredita que "sim, sem dúvidas" exista racismo institucional no CACD vejamos os relatos dos(as) diplomatas brancos(as).

> 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.* (Entrevistado 1, grifos meus).

> *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. [...] *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.* (Entrevistado 8, 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 negros brasileiros se diferem, substancialmente em relação à formulação de critérios de um edital, nas questões elaboradas e nos conteúdos exigidos e, se estes conduziriam à exclusão ou não de uma parcela da população na qual estariam incluídos os pretos e pardos. Entrevistada 5 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. (Entrevistada 5).

> 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. (Entrevistado 2).

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.

Já o Entrevistado 3, no começo, apresenta fala relativa a não existência de racismo institucional em concursos, contudo, presenciei um fato inédito, ele reflete no momento de sua reflexão, foi um momento de "reflexão na ação":

> 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 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 frigir 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. [...]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.* (Entrevistado 3, 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.

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.

Até o ano de 2015, para conseguir a bolsa ofertada, de R$ 25.000,00 paga em 2 parcelas, não bastava autodeclarar-se negro, o candidato necessitava também de participar de duas etapas de um processo seletivo do qual necessitava inscrever-se. Hoje as condições estão diferentes conforme exposto na introdução deste trabalho. O último ano que pode-se constatar dados fidedignos foi o de 2015. Os dados acerca da Bolsa considerada "PAA" que foram concedidas constam na tabela abaixo.

Tabela 1 – Número de Bolsas concedidas de 2002 a 2015

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

Fonte: elaboração própria.

No ano de 2014 não houve abertura de processo seletivo à candidatura à bolsa, logo não registro por este motivo. Nos anos de 2016/2017 houve alteração nos critérios de concessão da bolsa, porém estes números ainda não foram publicizados.

Dos 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 negros no Brasil.

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:

> 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. (Entrevistada 5).

> 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. (Entrevistado 2).

As falas dos sujeitos que aqui se apresentam 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 negros. Entrevistada 7 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 movimentono 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.* (Entrevistada 7, 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. (Entrevistado 1, grifo do entrevistado).

Constatei que não são somente os diplomatas negros que pensam que as bolsas não sejam o suficiente para auxiliar no ingresso de negros no IRBr, como Entrevistada 7 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 eurodescedentes 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 registra 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. Na tabela 2, antes da implementação da reserva de vagas e na tabela 3, a partir da oferta diferenciada das vagas.

Tabela 2 – Panorama das vagas oferecidas pelo IRBr 2003 a 2014

Ano	Vagas	Inscritos	Demanda por vaga
2003.1	40	5.791	144,78
2003.2	50	2.660	53,20
2004	35	2.800	80,00
2005	32	10.161	317,53
2006	105	8.801	83,82
2007	105	13.137	125,11
2008	115	12.552	109,15
2009	105	14.995	142,81
2010	108	13.771	127,51
2011	26	11.705	450,19
2012	30	9.046	301,53
2013	30	6.490	216,33
2014	18	4.151	230,61

Fonte: elaboração própria.

Tabela 3 – Panorama das vagas oferecidas pelo IRBr [8]
2015 a 2017

Ano	Inscritos			Vagas			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
2015	**5.271**	**671**	**61**	**22**	**6**	**2**	**239,59**	**111,83**	**30,5**
2016	**4277**	**648**	**78**	**22**	**6**	**2**	**194,41**	**108**	**39**
2017	**5939**	**809**	**62**	**22**	**6**	**2**	**269,95**	**31**	**134,83**

Fonte: elaboração própria.

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.

A Entrevistada 7 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, procuramos expressar o posicionamento acerca da Lei 12.990/2014 no IRBr pela lente dos personagens desta pesquisa. 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 branco*s, 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. (Entrevistada 7).

A Entrevistada 7 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 negros 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).

As Entrevistadas 5 e 7, 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.

> 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. (Entrevistada 5).

O Entrevistado 1 se posiciona decisivamente contrário à implementação de cotas para negros, e o Entrevistado 3 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. (Entrevistado 1, 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 possiblidade, 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 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... (Entrevistado 3).

Os discursos apresentados, 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 negro, em diversas falas, o Entrevistado 3

expõe que o fenótipo deva prevalecer, na implantação destas cotas, já que elas serão implementadas, já o Entrevistado 1 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 Entrevistado 1 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).

3. Algumas considerações

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 *lócus* 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 negros foram submetidos no Brasil. (OLIVEIRA, 2011).

Para tentar uma "bolsa–prêmio", intitulada como um PAA, até 2015, o negros no Brasil precisou passar por um processo seletivo que objetivava verificar se ele realmente tinha vocação para diplomacia e depois, caso a conseguisse a bolsa, teria 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. Atualmente, a concessão de bolsas está ressignificadas, ainda mais criteriosa, conforme foi apresentada nesta pesquisa.

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 àquele 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.

É importante salientar aqui neste artigo o quanto tem sido desafiador produzir conteúdo intelectual no momento em que toda a humanidade está, em virtude da pandemia da Covid-19. Os impactos psicossociais em todos os envolvidos é marcante e afetou negativamente muitos de nós. Até meados de julho de 2021 o Brasil somava 19,2 milhões de casos e 538.942 vidas foram ceifadas. Não há como não nos sentirmos afetados, pois de alguma forma tudo isto adoeceu nossas mentes, nossos relacionamentos, o trabalho invadiu nossa casa. É difícil e por vezes quase impossível separarmos um tempo adequado e de qualidade para "fazer" pesquisa, paramos para cuidar da casa, dos familiares, do trabalho e inúmeras vezes também esquecemos de nós mesmos, o quanto precisamos olhar para dentro de nós e descobrir que ainda estamos aqui. As mulheres em especial, foram e ainda estão muito sobrecarregadas. A mente está cansada, um vazio repentino toma conta de mim neste momento. Reconhecer o momento de parar e continuar, e respeitar as mensagens o que o seu corpo envia é necessário. Paro por aqui. Em breve retorno, com escritas outras.

4. 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

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

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/l12288.htm>. 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/l12711.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 Branc*o. 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 mai. 2018

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.

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

FOUCAULT, M. *Genealogia del racismo.* La Plata, Altamira, 1996.

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.

HASENBALG, C. A. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Belo Horizonte, Editora UFMG, 2005.

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

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. 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.

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]

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

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).

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.

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.

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.

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.