



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas - FACE Departamento de Gestão de Políticas Públicas - GPP

KARINA DE ROMA FERNANDES

**AÇÕES AFIRMATIVAS E MULHERES NEGRAS: Uma análise dos instrumentos
de ações afirmativas do Ministério das Relações Exteriores**

Brasília – DF

2022

KARINA DE ROMA FERNANDES

**AÇÕES AFIRMATIVAS E MULHERES NEGRAS: Uma análise dos instrumentos
de ações afirmativas do Ministério das Relações Exteriores**

Monografia apresentada como Trabalho de
Conclusão de Curso de Graduação em Gestão de
Políticas Públicas.

Professora Orientadora: Profa. Dra. Fernanda
Natasha Bravo Cruz

Brasília – DF
2022

FF363a Fernandes, Karina de Roma
Ações afirmativas e mulheres negras: uma análise dos instrumentos de ações afirmativas do Ministério das Relações Exteriores / Karina de Roma Fernandes; orientador Fernanda Natasha Bravo Cruz. -- Brasília, 2022.
65 p.

Monografia (Graduação - Gestão de Políticas Públicas) --
Universidade de Brasília, 2022.

1. Interseccionalidade. 2. Ações afirmativas. 3. Diplomacia. 4. Gênero. 5. Raça. I. Cruz, Fernanda Natasha Bravo, orient. II. Título.

KARINA DE ROMA FERNANDES

**AÇÕES AFIRMATIVAS E MULHERES NEGRAS: Uma análise dos instrumentos
de ações afirmativas do Ministério das Relações Exteriores**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso de Gestão de Políticas Públicas da Universidade de
Brasília do (a) aluno (a)

Karina de Roma Fernandes

Profa. Dra. Fernanda Natasha Bravo Cruz

Professora Orientadora

Profa. Dra. Renísia Cristina Garcia Filice

Professora Examinadora

Brasília, 03 de maio de 2022.

“Dedico esta monografia à minha mãe, Ivanilda Gonçalves de Roma, mulher guerreira. Sua grande força permitiu o meu avanço, mesmo durante os momentos mais difíceis. Agradeço do fundo do meu coração. Amo-te.”

AGRADECIMENTOS

A minha trajetória até aqui, não foi nada fácil. Contudo, a busca por um ensino de qualidade e a descoberta de novos horizontes me trouxeram à UnB. Foram anos de muita dedicação, deixava a minha casa às 06h da manhã e regressava às 00h. Quantas vezes chorei por perder o ônibus, mas hoje, tenho a certeza de que estou saindo desta instituição como uma nova Karina e afirmo que todo esforço traz resultados.

Inicialmente, gostaria de agradecer a Deus por estar ao meu lado, sem ele nada seria possível. A minha família e amigos. Especialmente, meus pais, Ivanilda Gonçalves de Roma e Jeovane Fernandes da Silva, que sempre me apoiaram e a minha irmã, Kamila de Roma Fernandes, por dividir a vida comigo e os momentos difíceis. As minhas tias, Elizangela e Rosane, que me proporcionaram uma infância maravilhosa e sempre incentivaram a minha busca por conhecimento. Um agradecimento especial a minha grande amiga Samara Marinho, que também fez parte deste trabalho, sempre disposta a ler e a realizar as melhores sugestões. Aos meus amigos de curso e grandes parceiros desta jornada, Gisela, Grazi, Rafael, Nandielly e Gustavo. Ao meu companheiro, Patrick de Angelis e aos seus pais, Maria José Ribeiro e Jair Alves, que cuidaram de mim e garantiram o meu conforto durante a escrita deste trabalho. Gostaria de agradecer ao meu avô, Gabriel (in memoriam) e a minha avó Maria do Socorro (in memoriam), por todas as nossas conversas e por compartilharem dos meus sonhos. Para além, agradeço à professora Ana Paula Antunes pela orientação do projeto desta pesquisa e à minha orientadora, Fernanda Natasha Bravo Cruz, pela paciência e importantes apontamentos durante o desenvolvimento desta pesquisa, sobretudo, por ter me estendido a mão e aceitado o desafio de me orientar.

*Ninguém fará eu perder a ternura
Como se os quatro besouros
Geração da geração
Voo de garças seguro
Ninguém fará
Ninguém fará eu perder a doçura
Seiva de palma, plasma de coco
Pêndulo em extensão
Em extensivo mar – aberto
Cavala escamada, em leito de rio
Ninguém me fará racista haste seca petrificada
Sem veias, sem sangue quente
Sem ritmo, de corpo, dura jamais fará que em mim exista
Câncer tão dilacerado.
Anti-Racismo - Beatriz Nascimento*

RESUMO

O Ministério das Relações Exteriores (MRE), também conhecido como Itamaraty, tem seu histórico marcado por pouca representação de negros/as em seu corpo diplomático. Com base neste cenário desigual e com baixa diversidade étnica, o Programa de Ação Afirmativa (PAA) é uma das diligências de ação afirmativas estabelecidas como componente de ações propostas para diminuir a desigualdade entre negros(as) e brancos(as). Neste contexto, considerando em especial o cenário de sub-representação de mulheres negras no Itamaraty, o presente trabalho tem como objetivo demonstrar como o PAA do MRE, estabelecido no ano de 2002, incide no ingresso de mulheres negras na carreira de diplomata. Assim, a análise dos dados foi realizada apoiada no levantamento dos editais para o CACD de 2015 a 2020, período que marca a implementação da reserva de 20% das vagas a candidatos(as) negros(as) e o último concurso realizado, respectivamente. A pesquisa é descritiva de caráter quali-quantitativo. Utilizou-se como base os seguintes materiais de origem bibliográfica e documental: no que concerne a pesquisa bibliográfica, realizou-se levantamento em livros, artigos científicos, fundamentados em autores que abordam temas sobre desigualdade (GUIMARÃES, 2002; THEODORO, 2008; MADEIRA; GOMES, 2018), ações afirmativas (PIOVESAN, 2008; LIMA, 2010; BAEZ, 2017; FERES, 2018), interseccionalidade (CRENSHAW, 2002; HIRATA, 2014; COLLINS, 2016, 2017 e 2019; AKOTIRENE, 2019) e ingresso ao corpo diplomático brasileiro (DIAS, 2018; GOBO, 2018). Por sua vez, a pesquisa documental foi realizada com base em editais do Concurso de Admissão à Carreira Diplomática. A Portaria 316, de 19 de junho de 2015 foi uma importante fonte de análise, pois permitiu compreender as instruções que regem os editais. Assim como, o anuário do ano de 2020, disponibilizado pelo Instituto Rio Branco e, complementarmente, no documentário Mulheres brasileiras na Diplomacia (DINIZ, 2018). Um dos aspectos que merecem atenção é que a lei de cotas no serviço público representou importante meio de acesso para pessoas negras no corpo diplomático, ainda que sigam sub-representadas, especialmente mulheres. Ademais, destaca-se que, embora o PAA do MRE seja um programa relevante, até o presente, mesmo combinado à lei de cotas, este não tem conseguido ser suficiente para incluir de modo equitativo candidatas negras que, historicamente, estão em posição de desvantagem social, cultural e econômica para a disputa de vagas com candidatos brancos que mais comumente fazem parte das elites intelectual e econômica brasileira.

Palavras-chave: Interseccionalidade; Ações afirmativas; Diplomacia; Gênero; Raça.

ABSTRACT

The Ministry of Foreign Affairs (MRE), also known as Itamaraty, has a history of low black representation in its diplomatic corps. Based on this unequal scenario and low ethnic diversity, the Affirmative Action Program (PAA) is one of the affirmative action steps established as a component of the actions proposed to reduce inequality between blacks and whites. In this context, especially considering the scenario of under-representation of black women in Itamaraty, this work aims to demonstrate how the PAA of the MRE, established in 2002, affects the entry of black women into the diplomatic career. Thus, the data analysis was conducted based on a survey of the CACD announcements from 2015 to 2020, the period that marks the implementation of the 20% reservation of vacancies for black candidates and the last competition held, respectively. The research is descriptive and qualitative-quantitative in nature. The following bibliographical and documental materials were used as a basis: Regarding the bibliographical research, a survey was conducted in books, scientific articles, based on authors who address issues about inequality (GUIMARÃES, 2002; THEODORO, 2008; MADEIRA; GOMES, 2018), affirmative action (PIOVESAN, 2008; LIMA, 2010; BAEZ, 2017; FERES, 2018), intersectionality (CRENSHAW, 2002; HIRATA, 2014; COLLINS, 2016, 2017 and 2019; AKOTIRENE, 2019) and entry into the Brazilian diplomatic corps (DIAS, 2018; GOBO, 2018). In turn, the documentary research was conducted based on edicts of the Competition for Admission to the Diplomatic Career. Ordinance 316, dated June 19, 2015 was an important source of analysis, as it allowed us to understand the instructions governing the edicts. As well as, the yearbook of the year 2020, made available by the Rio Branco Institute and, complementarily, in the documentary Brazilian Women in Diplomacy (DINIZ, 2018). One of the aspects that deserves attention is that the quota law in public service represented an important means of access for black people in the diplomatic corps, although they are still underrepresented, especially women. Furthermore, we highlight that, although the MRE's PAA is a relevant program, to date, even combined with the quota law, it has not been sufficient to equitably include black candidates who, historically, have been in a position of social, cultural and economic disadvantage to compete with white candidates who are more commonly part of the Brazilian intellectual and economic elites.

Keywords: Intersectionality; Affirmative Action; Diplomacy; Gender; Race.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantidade de bolsas concedidas, o número de inscritos no Programa de Ação Afirmativa e a relação candidato-vaga no processo seletivo	40
Tabela 2 - Número de mulheres por turma do Instituto (Década de 1950)	42
Tabela 3 - Número de mulheres por turma do Instituto (Década de 1960)	42
Tabela 4 - Número de mulheres por turma do Instituto (Década de 1970)	43
Tabela 5 - Número de mulheres por turma do Instituto (Década de 1980)	44
Tabela 6 - Número de mulheres por turma do Instituto (Década de 1990)	45
Tabela 7 - Número de mulheres por turma do Instituto (Primeira década dos anos 2000)	46
Tabela 8 - Número de mulheres por turma do Instituto (Década de 2010)	46
Tabela 9 - Total de vagas em 2015	48
Tabela 10 - Total de vagas em 2016	49
Tabela 11 - Total de vagas em 2017	49
Tabela 12 - Total de vagas em 2018	51
Tabela 13 - Total de vagas em 2019	52
Tabela 14 - Total de vagas em 2020	52
Tabela 15 - Mulheres negras aprovadas X Total de vagas	55
Tabela 16 - Mulheres negras aprovadas X Reservas de vagas	56

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Qtd de Bolsas-Prêmio de Vocação para a Diplomacia por ano 54

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABPN	Associação Brasileira de Pesquisadores/as negros/as
CACD	Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
COPNE	Congresso Brasileiro de Pesquisadores/as Negros/as
FCP	Fundação Cultural Palmares
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IRBr	Instituto Rio Branco
MEC	Ministério da Educação
MRE	Ministério das Relações Exteriores
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNDH	Secretaria de Direitos Humanos que lançou o Programa Nacional dos Direitos Humanos
PPA	Programa de Ação Afirmativa
SEPPIR	Secretaria Especial de Promoção da Política de Igualdade Racial
SNPIR	Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
2. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	21
2.1 Tipo e descrição geral da pesquisa	21
3. CONTEXTUALIZAÇÃO	24
3.1 O panorama das políticas afirmativas no Brasil	24
3.2 Classificação e identificação racial no Brasil	27
4. REFERENCIAL TEÓRICO	30
4.1 Avaliação de políticas públicas e programas sociais	30
4.2 As mulheres negras no mercado de trabalho	32
4.3 Movimento feminista e interseccionalidade	34
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES	37
5.1 História do Instituto Rio Branco	37
5.2 Programa de ação afirmativa no Instituto Rio Branco	38
5.3 O ingresso de negros e negras na diplomacia brasileira	40
5.4 O ingresso de mulheres no MRE	42
5.5 O ingresso de mulheres negras no MRE	48
REFERÊNCIAS	61

1. INTRODUÇÃO

Conforme Madeira e Gomes (2018), desde o processo traumático da escravidão, a população negra do Brasil tem sido subjugada e criminalizada para favorecer os interesses econômicos e sociais de classes mais abastadas. As relações étnico-raciais foram historicamente silenciadas com práticas e institucionalidades que ocultam seus efeitos, validam e perpetuam a opressão. A disseminação de discursos preconceituosos e discriminatórios, embasam a narrativa que desqualifica a cidadania de pessoas negras no Brasil. As expressões que se dirigiam aos(as) negros(as) como acomodados(as) com sua condição e situação, os pressupunha como vítimas com defeitos. Por consequência, o acúmulo de desvantagens, foi atribuído a cor da pele e não às mazelas de um povo submetido à escravidão e subjugado pela branquitude que teve oportunidade de manter seus privilégios históricos (THEODORO et al., 2008).

Desta forma, a noção de democracia racial, que autores como Gilberto Freyre (2003), ajudaram a instaurar, nega a existência de racismo no Brasil sendo difundida como poderoso mito, atuando como mecanismo ideológico de controle social, corroborando com a estrutura, permanente até os dias atuais, e acentuando desigualdades e discriminações (MADEIRA; GOMES, 2018).

Ainda que, os indicadores sociais, nos espaços segregados e na interação social, sejam expressivos quanto às desigualdades nas condições de vida entre negros e brancos, a referência à democracia racial permanecia hegemônica (SILVA, 2019). De acordo com Guimarães (2001), morta qualquer noção científica de democracia racial, ela continua viva enquanto mito, seja no sentido de falsa ideologia, seja no sentido de ideal que orienta a ação concreta dos atores sociais, seja como chave interpretativa da cultura.

De acordo com Silva (2019), no começo dos anos 2000, foram implementadas medidas de promoção da igualdade racial precursoras e mais inovadoras da administração pública brasileira. Essas iniciativas podem ser entendidas como retorno às questões reivindicadas pelo Movimento Negro. Movimento este, de acordo com Gomes (2017), caracterizado pela união de variadas organizações ou pessoas que defendem a luta contra o racismo e buscam

derrotar tais ações na sociedade. À vista disso, essas iniciativas também representam uma maneira de reconhecimento, assim dizendo, concedido aos grupos discriminados a adequada importância histórica e cultural (LIMA, 2010).

Conforme aponta Sobrinho (2021), a pauta do movimento negro propiciou a implementação de políticas públicas e órgãos orientadores, para as reivindicações da população negra, dentre elas estão: a criação da Fundação Cultural Palmares (FCP) em 1988; a constituição da Secretaria Especial de Promoção da Política de Igualdade Racial (Seppir) em 2003, alterada para Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SNPIR) em 2019; a outorga do Estatuto da Igualdade Racial, em 2010; e a outorga da Lei no 12.990, de 9 de junho de 2014, que estabelece a reserva de 20% das vagas dos concursos públicos para pessoas negras.

O Brasil reconheceu oficialmente questões relacionadas a discriminação racial, de gênero e outras inúmeras dificuldades enfrentadas por portadores de deficiência física, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, quando se compromete a lidar com essas questões através de ações afirmativas (BRASIL, 1988). Contudo, apesar de a constituição em vigência ser incisiva e transparente, as primeiras medidas só foram implementadas em 1996, quando a criação da Secretaria de Direitos Humanos lançou o Programa Nacional dos Direitos Humanos PNDH, com a finalidade de desenvolver políticas para grupos vulneráveis, em particular, políticas compensatórias para negros, no que se refere a cursos profissionalizantes e ao ensino superior (BAEZ, 2017).

Tais projetos originaram-se da necessidade de minimizar situações de desigualdades por intermédio do estabelecimento de quotas no ensino superior, no setor público e no âmbito das atividades produtivas, em específico para a população negra, em razão de constituir um dos grupos mais discriminados da história do Brasil. No entanto, a concretização dos ideais apresentados pelo programa PNDH só foram cumpridas a partir de 2001 (BAEZ, 2017).

Na perspectiva conjuntural, para transformar esse quadro de injustiça e desigualdades raciais, buscou-se como solução o estabelecimento de programas de ações afirmativas (DOMINGUES, 2005). De acordo com Joaquim Gomes (2001, p. 6–7), os objetivos das ações afirmativas são:

Induzir transformações de ordem cultural, pedagógica e psicológica, visando a tirar do imaginário coletivo a ideia de supremacia racial *versus* subordinação racial e/ou de gênero; coibir a discriminação do presente; eliminar os efeitos persistentes (psicológicos, culturais e comportamentais) da discriminação do passado, que tendem a se perpetuar e que se revelam na discriminação estrutural; implantar a diversidade e ampliar a representatividade dos grupos minoritários nos diversos setores; criar as chamadas personalidades emblemáticas, para servirem de exemplo às gerações mais jovens e mostrar a elas que podem investir em educação, porque teriam espaço.

Como uma instituição do Estado, o Ministério das Relações Exteriores (MRE), também conhecido como Itamaraty, tem seu histórico marcado por pouca representação de negros(as) em seu corpo diplomático. De acordo com Pereira (2014), o Programa de Ação Afirmativa (PAA) é uma das diligências de ação afirmativas estabelecidas como componente de ações para diminuir a desigualdade entre negros(as) e brancos(as) na sociedade brasileira. Em conjunto com as ações afirmativas desenvolvidas, têm crescido significativamente os diferentes estudos sobre as relações raciais no Brasil, sobretudo, produzidos por pesquisadores(as) negros(as). Também cabe destacar que essas movimentações foram cruciais para a viabilização e a criação da Associação Brasileira de Pesquisadores(as) negros(as) (ABPN) e a realização do Congresso Brasileiro de Pesquisadores(as) Negros(as) (COPENE) (PEREIRA, 2014).

Historicamente, a diplomacia brasileira almejava ser o espelho de sua elite social, constituída por homens brancos, moradores de áreas nobres, onde as relações sociais iniciavam no colégio, com experiências de vivência em outros países (GOBO, 2018). Sendo assim, o corpo diplomático brasileiro, desde o princípio, consiste em um campo repleto de fatores de distinção, onde a fluência em línguas estrangeiras, conhecimentos de cultura e arte, espontaneidade no uso de etiquetas e modos de vestimenta constituem características consideradas primordiais para o desempenho da profissão. Contudo, o recrutamento personalista, da qual a condição predominante era o capital social e cultural daqueles que possuíam interesse na carreira ou por meio do recrutamento racional, foi limitado após a aceitação de concurso público (GOBO, 2018).

Como elucida Nadya Guimarães (2002), pesquisas observam não apenas discrepâncias entre homens e mulheres, mas também, diferenças entre homens brancos e negros, e mulheres brancas e negras, visto que gênero e raça também

são utilizados para demonstrar desigualdades salariais ou empregabilidade. Desta forma, homens brancos possuem os salários mais altos, subsequentes homens negros e mulheres brancas e, por fim, mulheres negras com remunerações expressivamente inferiores (GUIMARÃES, 2002). Isso ocorre, sobretudo, em decorrência do racismo e do machismo estrutural e institucional estruturados por meio das socializações (FREITAS; SANTOS, 2022). À vista disso, as desigualdades e as ideologias dominantes perduram e colaboram para a conservação de sistemas estruturais de opressão, essencialmente o sexismo, o racismo, o classismo, a homofobia, o capacitismo, dentre outros (CERQUEIRA; SANTOS, 2021).

A trajetória da mulher negra é circunscrita pela informalidade de trabalhos precários mais incisivos em períodos de crise e na ausência de recursos. No mercado de trabalho formal, as mulheres negras muitas vezes são apenas selecionadas para desempenharem atividades braçais, degradantes, de menor valor social e que possam gerar sofrimento. O fruto desse processo social e econômico que assegura a desigualdade e a exclusão, constituem valores nocivos e contribui para a desqualificação da mulher negra. Dessa forma, não possibilita que se vejam como pessoas que podem ocupar posições de poder e liderança (FREITAS; SANTOS; FILICE, 2022).

Em estudos de gênero, a ideia de interseccionalidade trouxe um novo panorama para a análise das desigualdades e das relações de poder, promovendo maior atenção para vulnerabilidades embrenhadas ao grupo das mulheres, demonstrando que suas experiências e vivências podem ser diferenciadas em decorrência de outros recortes, como, por exemplo, o recorte de raça (ALMEIDA, 2016).

Neste contexto, considerando o cenário de sub-representação de mulheres negras, atrelado a baixa representatividade de pessoas negras no Itamaraty, esta pesquisa examina fatores que inviabilizam ou inviabilizaram a democratização do Itamaraty, considerando que, historicamente, tais espaços foram destinados e ocupados por grupos influentes e abastados e em sua maioria composto por homens brancos.

O presente trabalho tem como propósito realizar um estudo para **demonstrar como o Programa de Ações Afirmativas do MRE incide no ingresso de mulheres negras na carreira de diplomata no Brasil**. Com base neste panorama, a presente pesquisa apresenta os seguintes objetivos específicos:

i) Apresentar o Programa de Ação Afirmativa (PAA) implementado pelo Ministério das Relações Exteriores;

ii) Compreender as lógicas operadas pelos instrumentos da Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia e da reserva de vagas para candidatos negros;

iii) Discutir os efeitos desses instrumentos para o ingresso de mulheres negras à carreira de diplomata.

Cabe ressaltar que a pesquisa é oportuna, visto que o conteúdo produzido visa aprofundar o conhecimento do campo e poderá servir para pesquisas futuras de outros(as) autores(as).

Considerando a participação de mulheres de modo desigual no setor público, este cenário é ainda mais pungente se a interseccionalidade de gênero e raça for considerada (SILVA, 2021). Segundo Kimberlé Crenshaw (2002, p. 177), “a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação”. Assim, a interseccionalidade é entendida como mecanismo de ação política, como área de estudo e como procedimento analítico (COLLINS, 2017).

Nesta perspectiva, no setor público federal, a atuação de mulheres negras é quantitativamente inferior à sua expressão populacional. Em maior percentual, homens brancos com 32,2%, em seguida, os homens negros representam 29,8%. No que concerne às mulheres brancas são 22,5% do setor, em contrapartida, as mulheres negras correspondem a somente 14,2 % do contingente de trabalho nesse nível (SILVA, 2021).

Além disso, a configuração dos concursos públicos para níveis mais prestigiados na burocracia inclina-se a determinar parâmetros que favoreçam a reprodução de grupos sociais favorecidos. A exemplo, concursos muito rigorosos, com inúmeras fases e com pontos de corte altos, configuração que age como argumento de firmar um alto nível de seleção, terminam sempre repondo o mesmo contingente seletivo, proporcionando a reprodução social das mesmas elites que habitualmente sempre ocuparam o status da alta burocracia (SILVA, 2021).

Deste modo, considerar os padrões de representatividade e justiça na ocupação de postos públicos corresponde à manutenção da estrutura de subrepresentação das mulheres negras, principalmente, no contexto de

democratização dos espaços de prestígio que possibilite às mulheres, aos negros e a outros grupos vulnerabilizados a ruptura com as desigualdades e com sua naturalização (SILVA, 2021).

A pressão dos movimentos sociais para a adoção de medidas de ações afirmativas faz muito sentido nesse cenário, para trazer visibilidade às desigualdades e provocar mudanças institucionais. Ainda que, a população brasileira seja composta majoritariamente por negros(as), ainda se vê pouca representação, sobretudo, quando fazemos o recorte de gênero. Assim, justifica-se a escolha da análise do Ministério das Relações Exteriores, um dos órgãos de maior destaque do Brasil e, conseqüentemente, seus instrumentos de ações afirmativas.

Este trabalho científico está organizado em seis seções: a primeira seção visa introduzir a estrutura do texto e os assuntos que serão abordados ao longo deste trabalho.

A segunda seção tem por objetivo descrever a metodologia aplicada nesta pesquisa. Cabe destacar que serão esmiuçadas as seguintes etapas metodológicas: i) o tipo e a descrição da pesquisa; ii) a caracterização dos instrumentos de pesquisa; e iii) os procedimentos e a caracterização dos instrumentos de análise.

A terceira consiste na contextualização dos aspectos relacionados ao contexto das ações afirmativas no MRE: i) o panorama das políticas afirmativas no Brasil; e a ii) classificação e identificação racial no Brasil.

A quarta sessão foi elaborada a partir da construção do referencial teórico. Esta seção possui como fundamento a abordagem dos seguintes conceitos: i) avaliação de políticas públicas e programas sociais; ii) as mulheres negras no mercado de trabalho; e iii) movimento feminista e interseccionalidade.

No que tange à quinta seção, apresenta: i) história Instituto Rio Branco; ii) o programa de ação afirmativa do Instituto Rio Branco; iii) o ingresso de negros e negras na diplomacia brasileira; iv) o ingresso de mulheres negras no MRE; v) o ingresso de mulheres negras no MRE. Assim, há por objetivo a descrição densa do cenário do PAA do MRE, no que tange às mulheres negras. Ante o exposto, o tópico apresenta os dados coletados junto ao anuário de 2020.

Na sexta e última seção, partilhamos as considerações finais. Sugestões para investigações futuras serão guiadas por interseccionalidades aplicadas ao

contexto das políticas públicas, em especial, de ações afirmativas para mulheres negras no corpo diplomático brasileiro. Ao final, espera-se que o estudo possa trazer elementos significativos ao contexto dos instrumentos de ação pública para ações afirmativas.

Conforme os tópicos elucidados no referencial teórico que serviram como base conceitual desta pesquisa, nesta seção serão apresentados e discutidos os elementos metodológicos. Tendo por base os objetivos gerais e específicos, serão destacados a finalidade, a abordagem, o método, os mecanismos envolvidos e os procedimentos de coleta de dados aplicados. A composição desses procedimentos metodológicos viabilizou explicar questões presentes na esfera desta pesquisa.

2. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Conforme os tópicos elucidados no referencial teórico que serviram como base conceitual desta pesquisa, nesta seção serão apresentados e discutidos os elementos metodológicos. Tendo por base os objetivos gerais e específicos, serão destacados a finalidade, a abordagem, o método, os mecanismos envolvidos e os procedimentos de coleta de dados aplicados. A composição desses procedimentos metodológicos viabilizou explicar questões presentes na esfera desta pesquisa.

2.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

O presente trabalho tem como propósito realizar um estudo para **demonstrar como o Programa de Ações Afirmativas do MRE incide no ingresso de mulheres negras na carreira de diplomata no Brasil**. Com base neste panorama, a presente pesquisa apresenta os seguintes objetivos específicos:

i) Apresentar o Programa de Ação Afirmativa (PAA) implementado pelo Ministério das Relações Exteriores;

ii) Compreender as lógicas operadas pelos instrumentos da Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia e da reserva de vagas para candidatos negros;

iii) Discutir os efeitos desses instrumentos para o ingresso de mulheres negras à carreira de diplomata.

Para descrever o método utilizado neste trabalho científico recorre-se às seguintes classificações: quanto à abordagem da pesquisa, quanto à natureza da pesquisa e quanto ao objetivo de pesquisa (GERHARDT; SILVEIRA, 2009)

A abordagem de pesquisa adotada para a condução deste trabalho é quali-quantitativa (métodos mistos), com o intuito de aprimorar e tornar a avaliação mais realista no que se refere à complexidade dos instrumentos de ações afirmativas analisadas. (POLIT; BECKER, 2004, p. 201)

No que concerne à natureza, neste trabalho a pesquisa desenvolvida é básica, porque busca demonstrar se, e como as políticas de Ações Afirmativas do MRE incidem no ingresso de mulheres negras na carreira de diplomata no Brasil. A

pesquisa básica busca gerar novos conhecimentos, importantes para o avanço da ciência, sem aplicação prática (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Quanto aos objetivos, a pesquisa pode ser classificada como descritiva, tendo em conta as políticas afirmativas adotadas pelo MRE, que refletem sobre a preparação para a admissão à carreira diplomática com o auxílio da bolsa-prêmio e a reserva de vagas. Tais instrumentos são estabelecidos com respeito à inclusão de pessoas negras, mas esta pesquisa vai além e estabelece o recorte de gênero. Gil (2008), enfatiza que pesquisas descritivas possuem como objetivo principal a apresentação de características de fenômenos ou populações, assim como a definição de associação de relações entre variáveis. Estudam “as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, nível de renda, estado de saúde física e mental etc.” (GIL, 2008, p. 28).

Os métodos de coleta de dados utilizados consistem em pesquisa bibliográfica e documental, exclusivamente digitais, considerando o contexto de pandemia no qual essa pesquisa foi desenvolvida. No que concerne à pesquisa bibliográfica, realizou-se levantamento em livros, artigos científicos, fundamentados em autores que abordam temas sobre desigualdade, ações afirmativas, interseccionalidade, métodos e técnicas de pesquisas. A pesquisa documental foi realizada com base em dados secundários de fontes governamentais: dados estatísticos do IBGE, editais do CACD, e o último anuário (2020) disponibilizado pelo Instituto Rio Branco e o documentário Mulheres brasileiras na Diplomacia.

Outra fonte importante foi o documentário Mulheres brasileiras na Diplomacia (DINIZ, 2018), que corroborou a interpretação das tendências apresentadas pelos dados levantados.

Desta forma, o presente estudo busca compreender as lógicas operadas pelos instrumentos da Bolsa-Prêmio para a Diplomacia e da Reserva de Vagas para candidatos negros, discutindo os efeitos desses instrumentos para o ingresso de mulheres negras na carreira de Diplomata. A avaliação opta por apresentar o funcionamento do programa, os dados, o público-alvo e os seus efeitos.

A análise dos dados foi realizada apoiada no levantamento dos editais para o CACD de 2015 a 2020, período que marca a implementação da reserva de 20% das vagas a candidatos(as) negros(as) e o último concurso realizado, respectivamente.

Assim, tem por objetivo investigar o quantitativo de mulheres negras que ingressam na carreira de Diplomata.

3. CONTEXTUALIZAÇÃO

3.1 O panorama das políticas afirmativas no Brasil

No final do século XIX, a elite social brasileira acreditava na extinção progressiva do povo negro, por meio da miscigenação. Essa política, eugenista de extermínio da população negra, tinha como expectativa tornar o Brasil um país branco, consequente da mistura das raças e, assim, manter-se próximo dos padrões europeus de civilização (SILVA, 2016).

O Brasil é um país majoritariamente negro, com o maior percentual de população negra fora do continente africano. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), a população negra (pretos e pardos) representa 50,7% da população total. Ainda assim, as populações negra e indígena foram submetidas as relações sociais subalternas, a relação étnico-racial é renegada e invisibilizada, condição que por objetivo buscava o esquecimento de que o Brasil é um país negro, formado e desenvolvido pela escravidão (SILVA; SANTIAGO, 2016).

Segundo Munanga (2006), o mito sobre a democracia racial prejudicou o amplo e efetivo debate sobre políticas afirmativas. Assim, o sincretismo cultural tornou inviável a implantação de um sistema multiculturalista no Brasil. Em decorrência das relações sociais estabelecidas, as diferenças étnicas foram transformadas em desigualdade e opressão, configurando uma hierarquia fundamentada por critérios étnico-raciais e todas as instituições foram constituídas com base nesse projeto colonial que fortalece práticas racistas (SILVA; SANTIAGO, 2016).

Neste contexto de silenciamento e enfrentamento, é elaborado políticas de promoção da desigualdade racial no país, chamadas ações afirmativas. O que configura o resultado de anos de luta do Movimento Negro Brasileiro para denunciar o racismo e promover novos caminhos para solucionar desigualdades étnico-raciais. De acordo com o autor João Feres (2018), pode-se considerar ação afirmativa: todo

programa público ou privado, cuja finalidade é conceder direitos ou recursos especiais para grupos sociais não assistidos, visando atingir um bem coletivo.

As políticas de inclusão são provenientes do pressuposto de que grupos desiguais, carecem de tratamentos desiguais, nas ações públicas e nas políticas públicas, em busca de reparar essa situação. Na década de 1940, a Convenção Nacional do Negro (CNV), reuniu inúmeros intelectuais negros como Guerreiro Ramos e Abdias Nascimento, e sugeriu à Assembleia Nacional Constituinte, “ações compensatórias para a população afrodescendente e um dispositivo constitucional definindo a discriminação racial como crime de lesa-pátria” (BEZERRA, p. 54, 2020).

As sugestões e debates em volta da proposição de ações afirmativas se expandiram nos anos 90. A Marcha Zumbi dos Palmares Contra o Racismo pela Cidadania e a Vida realizada em 1995, ocupou a Esplanadas dos Ministérios e representantes da Marcha foram recebidos pelo presidente Fernando Henrique Cardoso, que estabeleceu um grupo de trabalho para estudar as ações sugeridas e determinar diligências aspirando objetivando a igualdade racial (BEZERRA, 2020).

Dentre as oportunidades e os recursos concedidos pela ação afirmativa, são abrangidos o acesso à educação, admissões em instituições de ensino superior, participação política, serviços de saúde, emprego, reconhecimento histórico e cultural (FERES et al., 2018). De modo que, “as medidas concretas tomadas para atingir tais fins podem variar. Em se tratando de acesso a empregos e educação, existem reservas (ou cotas) rígidas, políticas menos rígidas (*targets*) e bônus” (FERES et al., 2018, p. 14)

As políticas de promoção da igualdade racial são predominantes no âmbito educacional, de forma acentuada em três áreas: acesso à universidade, as especificidades da educação quilombola e o ensino da história e cultura afro-brasileira. Buscando atender as demandas da educação básica e do ensino superior, de modo que, as políticas de ações afirmativas tendem a alterar de forma gradual o sistema de ensino (SILVA; SANTIAGO, 2016).

No que concerne a implementação das ações afirmativas no âmbito das universidades brasileiras, em 29 de agosto de 2012, com a aprovação da Lei n. 12.711, criou-se a política de reserva de vagas para alunos de escolas públicas, pretos, pardas e indígenas em todo o sistema de educação superior e ensino médio federal. A lei, na época, garantiu a reserva de 50% das matrículas em cada curso e

turno nas 59 universidades federais e 38 instituições federais de educação a alunos advindos integralmente do ensino médio público para cursos regulares.

Analogamente, em 9 de junho de 2014, a lei n. 12.990/2014 entrou em vigor, com a reserva de 20% para provimento das vagas efetivas e empregos públicos na Administração Pública Federal para candidatos negros e pardos. Além disso, a lei diz, em seu 1º. parágrafo, que a porcentagem é apenas aplicável aos concursos públicos, quando o número de vagas oferecidas for igual ou superior a três, com a finalidade de equilibrar a proporção da população negra no serviço público federal.

Como elucida Duarte e Ferreira (2017), 20% de reserva para cotas é um quantitativo frequente. Esse percentual aparece em inúmeras leis estaduais e municipais que tratam de cotas raciais em concursos públicos que versam sobre o aumento da representação negra no serviço público. Com base nisso, após um ano de vigência da lei n. 12.990/2014, em junho de 2015, das 4.177 vagas ofertadas para concursos públicos federais, 638 foram ocupadas por pessoas negras, representando o quantitativo de apenas 15,3%, de acordo com dados divulgados pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR). Portanto, as ações afirmativas precisam considerar alternativas de articulação entre as injustiças econômicas e simbólicas no Brasil a que estão sujeitos os negros de modo geral, e em específico as mulheres negras (SILVÉRIO, 2003).

A Convenção sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher, é o único tratado internacional que contempla de forma abrangente os direitos das mulheres. Dessa forma, versa sobre determinadas espécies de direitos das mulheres, como políticos, civis, econômicos, sociais, culturais, dentre outros (SOUZA, 2009). Além disso, a expectativa jurídica de uso das ações afirmativas, em que os Estados podem adotar providências distintas e temporárias, visando agilizar o processo de construção de igualdade do status entre homens e mulheres (PIOVESAN, 2008).

Vale destacar que a recomendação geral do n. XXV (2000) do Comitê sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial aborda uma nova concepção, associa a perspectiva racial à de gênero. O comitê foi estabelecido como resultado do art.º 8.º da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial com a finalidade de supervisionar a cumprimento, pelos Estados Partes, das disposições da Convenção. À vista disso, a Conferência de Durban foi um marco nas discussões sobre racismo, xenofobia e

discriminação internacionalmente. De acordo com este prisma, o Comitê compreende que a discriminação racial alcança de maneiras diferentes homens e mulheres, considerando que práticas de discriminação racial podem ser direcionadas à indivíduos específicos em decorrência do seu sexo (PIOVESAN, 2008).

A discriminação pode tornar ainda mais difícil a aproximação de mulheres a informações em geral, como também impossibilitar a denúncia de discriminações e violências que sofrerem porventura. Perante o exposto, o Comitê tem a intenção de monitorar como as mulheres que pertencem a minorias étnicas e raciais efetivam seus direitos, assim, examinando as proporções das discriminações raciais fundamentadas na perspectiva de gênero. Desse modo, as ações afirmativas contam com um consolidado amparo jurídico das Convenções sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial e contra a Mulher, todas ratificadas pelo Brasil. Assim, a ordem jurídica nacional progressivamente passa a incorporar marcos legais com vistas a estabelecer políticas de ações afirmativas (PIOVESAN, 2008).

3.2 Classificação e identificação racial no Brasil

Os sistemas de classificação racial realizados pelo Brasil e a identidade racial dos brasileiros são assuntos amplamente discutidos entre pesquisadores e interessados na questão racial, produzindo reflexões em torno das classificações adotadas no Brasil. O primeiro Censo Demográfico do Brasil foi realizado em 1872, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Desde a realização do primeiro levantamento de raça, números expressivos de estudos foram realizados.

Nesse primeiro levantamento, a população foi classificada como escrava ou livre, tangendo ao entrevistado livre definir a sua cor e a de seus escravos (ARAÚJO, 1987). As classificações de cor disponíveis ao recenseado consistiam em branco, preto, pardo ou caboclo, já os escravos eram classificados como pretos e pardos. Em 1890, a população foi classificada em novos grupos, sendo eles brancos, pretos, mestiços ou caboclos (ARAÚJO, 1987).

Em 1940, a classificação racial volta a ser pesquisada com as seguintes opções: brancos, pretos, amarelos e partos. Em 1950, os mesmos critérios adotados em 1940 são utilizados. Em 1960, foi inserido ao Censo a pré-codificação

com retângulos equivalentes aos grupos brancos, pretos, amarelos e pardos. Contudo, em 1970, a classificação racial foi excluída e empregada novamente, em 1980, com quatro grupos, branco, preto, pardo e amarelo (ARAÚJO, 1987).

Diante da infinidade de termos utilizados para definir a classificação racial no Brasil, Queiroz (2001) pontua acerca da simplificação dos grupos de classificação racial realizadas pelas pesquisas oficiais. Em paralelo, há uma vasta terminologia usada pela população para autodeclararem a sua cor.

Receptivo a este debate, em 1976 o IBGE buscou uma maneira de investigar em qual proporção as categorias do censo se afastavam da terminologia aplicada no cotidiano. Introduziu em seu levantamento uma questão aberta, que possibilita o entrevistado indicar sua condição racial utilizando os termos de seu cotidiano. Apenas após a auto identificação espontânea, as opções habituais do censo eram apresentadas. O resultado do censo informou mais de uma centena de termos apresentados espontaneamente pelos recenseados, apontando que 57% deles poderiam ser inseridos nas categorias censitárias (QUEIROZ, 2001). Desse modo, o levantamento aberto indicou sete grupos: morena, branca, preta, parda, morena clara, e clara (ARAÚJO, 1987).

Dessa maneira, a corrente classificação racial realizada pelo IBGE, consiste em sua diretriz a coleta de dados baseada na autodeclaração. Na aplicação da pesquisa há a escolha de cinco grupos branco, preto, pardo, amarelo e indígena (OLIVEIRA, 2004).

Oliveira (2004) salienta que identidade racial/étnica é o sentimento a um grupo racial e étnico, em virtude da construção social, cultural e política estabelecida. Isto significa, considerar a história de vida e a consciência obtida frente a preceitos sociais, raciais ou étnicos, sendo eles racistas ou não, de uma dada cultura. Todavia, são limitados os estudos que analisam as relações raciais, formação de identidades raciais, as causas que levaram o indivíduo a classificar-se em determinada cor e os fatores que influenciam na mudança da autodeclaração de uma cor para outra ao longo da vida (MUNIZ, 2010).

Ainda que, na compreensão social brasileira a cor seja caracterizada como algo concreto, tanto na na fala do senso comum, quanto no discurso acadêmico e científico, os sistemas classificatórios contribuem para estabelecer distinções presentes no mundo social. Tais distinções não estão presentes na natureza dos

seres e das coisas. Entretanto, são frutos da construção social e cultural (QUEIROZ, 2001).

4. REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Avaliação de políticas públicas e programas sociais

Segundo Silva e Silva (2009), a avaliação de políticas e programas sociais possui competência para desenvolver conhecimento e fazer parte do processo de políticas públicas com base na formulação e na implementação de políticas de corte social. Ao passo que, essa avaliação é indispensável na associação dialética de duas dimensões a ela pertencentes, sendo a dimensão técnica e a dimensão política. Nessa perspectiva, a avaliação de políticas e programas sociais é norteadas por intencionalidades, por sua dimensão política, e por um agrupamento de procedimentos científicos que a determina como produtora de conhecimento (SILVA; SILVA, 2009).

Arretche (2013) argumenta que a literatura sobre avaliação de políticas públicas, habitualmente, distingue em sua efetividade, eficácia e eficiência. Tal distinção é característica de um recurso analítico cujo propósito é desassociar aspectos diferentes dos objetivos e como resultado, da abordagem e dos métodos e técnicas de avaliação.

Na avaliação de efetividade, compreende-se a análise da relação entre a implementação de um determinado programa, seus impactos e resultados, ou seja, seu êxito ou fracasso de uma mudança efetiva nas condições sociais preexistentes na vida das populações atendidas pelo programa sob avaliação. Por meio de programas experimentais que comparam inúmeros aspectos das populações antes e depois do programa (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, 1986). Arretche (2013, p. 128) elucida:

Um programa de vacinação pode ser muito bem-sucedido, em termos de sua eficácia, vale dizer, da possibilidade de efetivamente atingir uma quantidade satisfatória de suas metas de vacinação, por exemplo, vacinar x crianças em um prazo dado. Neste sentido, o programa foi bem-sucedido do ponto de vista da efetiva produção de determinados produtos. Isto não significa necessariamente que o programa seja bem-sucedido do ponto de vista dos resultados dele esperado, vale dizer, da possibilidade de efetivamente reduzir a incidência da doença que se propunha a erradicar ou a diminuir substancialmente num horizonte x de tempo.

Nas avaliações de efetividade, a principal dificuldade metodológica consiste em evidenciar que os resultados encontrados, sejam eles de êxito ou fracasso, com base causal, estão associados aos resultados concedidos por uma determinada política sob análise. Em decorrência disto, estudos que apresentam resultados confiáveis sobre a efetividade dos programas são difíceis (ARRETCHE, 2013).

O conceito de avaliação de eficácia, compreende-se a relação entre os objetivos e os instrumentos perceptíveis de certo programa e seus efetivos resultados, considerando se um dado programa foi ou está sendo implementado em concordância com as diretrizes estabelecidas para sua execução ou se seu produto atingiu ou atingirá as metas propostas. A relevância desta avaliação relaciona-se ao fato de que é impossível prever todos os entraves durante o período de realização de um programa. Entretanto, é possível analisar experiências anteriores e adquirir conhecimento (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, 1986).

Frequentemente, a avaliação de eficácia é a mais utilizada nas avaliações recentes de políticas públicas, por ser mais factível e menos onerosa. Onde o avaliador estipula uma equação considerando as metas mencionadas por um programa, e as metas que de fato foram atingidas. Assim, se deduz o êxito ou o fracasso. A maior dificuldade encontrada nesta categoria de avaliação diz respeito à obtenção e confiabilidade das informações atingidas (ARRETCHE, 2013).

Avaliação de eficiência é conceituado por Figueiredo e Figueiredo (1986) como avaliações que relacionam os efeitos do programa com os esforços realizados para consegui-los, ou seja, análises de benefícios e custos. Arretche (ARRETCHE, 2013) compreende que a avaliação de eficiência é indispensável e argumenta sobre a escassez de recursos públicos e utilização de recursos de forma racional.

A efetividade de uma política é precedida por monitoramento e avaliação. Com vistas a boas avaliações, que elaborem resultados confiáveis com o propósito de viabilizar o aperfeiçoamento de políticas e fundamentar investimentos ou economia de recursos, dado que evidenciam se os resultados previstos estão sendo atingidos e os recursos sendo empregados de forma eficiente. Desse modo, no âmbito das políticas públicas, tais análises executam atuação central na determinação e conquista dos objetivos e das prioridades do governo (BRASIL, 2018)

O presente estudo busca compreender as lógicas operadas pelos instrumentos da Bolsa-Prêmio para a Diplomacia e da Reserva de Vagas para

candidatos negros, discutindo os efeitos desses instrumentos para o ingresso de mulheres negras na carreira de Diplomata. A avaliação inclui o funcionamento do programa, os dados e o público-alvo. Conforme explica Carvalho (2003), na avaliação de um programa ou política específica, não são todos os métodos de pesquisa social que precisam ser aplicados. A escolha de determinado método precisa partir da adequação dos objetivos da política ou programa em análise, aos objetivos da avaliação e em algumas ocasiões à especificidade do público beneficiário.

4.2 As mulheres negras no mercado de trabalho

A palavra “trabalho” possui uma infinidade de significados. No seu entendimento rudimentar a palavra traz oscilações, em algumas vezes, carregada de emoções, lembrando dor, tortura, suor no rosto, fadiga e dentre outros acometimentos físicos e mentais. Em outros, mais que aflição e fardo, designa ações humanas de transformação da matéria natural em objeto de cultura (ALBORNOZ, 1994).

De acordo com Theodoro (2008), o racismo nasce no Brasil associado a escravidão, entretanto, após a abolição foi estruturado como discurso. O racismo pós-escravidão leva em consideração teses de inferioridade biológica dos negros e se disseminou como responsável pela compressão do desenvolvimento nacional.

O Brasil Colônia teve como núcleo do seu sistema produtivo o trabalho escravo, que foi paulatinamente substituído pelo trabalho livre ao transcorrer dos anos 1800. Tal substituição ocorreu de maneira excludente, com a Lei de Terras, de 1850, a Lei da Abolição, 1888 e até mesmo o processo de abolição, que serviram para ocultar o contexto em que a mão de obra negra exerce condição excedente de força de trabalho (THEODORO et al., 2008). A força de trabalho nos núcleos urbanos, na primeira metade do século XIX, em grande proporção era sustentada pelo trabalho escravo. De todo modo, os trabalhadores livres e/ou libertos, quase sempre negros e mulatos, despenham trabalhos de toda natureza, ocasionalmente com alguma especialização (THEODORO et al., 2008).

Conforme Silva e Santiago (2016) e Theodoro (2008), no contexto de estabelecimento de uma visão de cunho racista, de que progresso do Brasil só seria estabelecido com o "branqueamento", houve medidas governamentais fossem

adotadas e que terminaram no desenho de exclusão, da desigualdade e da pobreza que convivemos, como exemplo, pode-se observar as políticas de “branqueamento” nas escolas (RENK, 2014).

Teorias de cunho racistas, difundidas na sociedade brasileira e o planejamento de branqueamento, vigoraram até os 30 anos do século XX. Um argumento subsequente foi a noção de democracia racial. Todavia, mesmo em um novo cenário, a apreciação do mulato da miscigenação permanece favorecendo a propagação de um ideal de branqueamento como projeto social e pessoal (THEODORO et al., 2008).

Ainda que, no contexto atual, exista redução de desigualdades sociais, paradigmas distintos de atuação na educação e no mercado de trabalho perduram e atingem de forma acentuada os homens negros e, em especial as mulheres negras (LIMA, 2010). Em vista disso, no âmbito das desigualdades de gênero, mesmo as mulheres possuindo maior posição educacional, seus rendimentos são menores aos dos homens. Confrontando dificuldades quanto ao retorno dos investimentos educacionais, sua atuação nos postos de comando e na condição de proprietárias-empregadoras ainda é limitada (LIMA, 2010).

Ademais, saem do mercado de trabalho tardiamente, em menores proporções que os homens, são aposentadas e, constantemente as mulheres negras mais idosas, formam o contingente que não recebem aposentadoria ou pensão. Contudo, as mulheres participam em menor número do mercado de trabalho formal por diversas causas, como exemplo, comumente desempenham grande parte das tarefas domésticas e de cuidado em decorrência das atividades concedidas por sua função no âmbito familiar. Vestígio do danoso contexto em que as mulheres negras estão inseridas no Brasil e, de modo geral, tais circunstâncias demonstram o contexto em que as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho brasileiro (PINTO, 2006).

Em razão dessa perspectiva, a participação das mulheres negras no mercado de trabalho é um aspecto extremamente importante para a compreensão da interseccionalidade de gênero e raça na constituição das desigualdades sociais brasileiras. A perspectiva interseccional objetiva aumentar a percepção de como várias categorias identitárias se estruturam e favorecem o posicionamento de pessoas em situações de privilégio ou opressão (CERQUEIRA; SANTOS, 2021). Portanto, o percurso socioeconômico das mulheres negras tem sido explorado como

originário do intercruzamento das alterações ocorridas na participação das mulheres no mundo do trabalho e da estabilidade das desigualdades raciais que só recentemente começaram a declinar (LIMA, 2010).

4.3 Movimento feminista e interseccionalidade

Segundo Kimberlé Crenshaw (2002, p. 177), “a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação”. Tratando de modo específico a forma que o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios contribuem para a formulação de desigualdades básicas, determinantes de posições concedidas a mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade estende-se para os contornos de como as ações e as políticas específicas geram opressões e transcorrem por tais eixos e dão existência ao desempoderamento, onde mulheres negras são inúmeras vezes impactadas pela interseção e sobreposição de gênero, raça e classe, representados por modernos aparatos coloniais (AKOTIRENE, 2019; CRENSHAW, 2002).

Em 1990, o termo interseccionalidade surgiu entre movimentos sociais e a academia, como uma expressão que configurava de modo assertivo um crescente repertório interseccional de ideias e práticas (COLLINS, 2017). A feminista negra estadunidense Patricia Hill Collins (2017, p. 10), discorre a interseccionalidade como um “projeto de conhecimento” e um instrumento político e concernente às circunstâncias sociais da produção de conhecimento. Além disso, Carla Akotirene (2019) compreende a interseccionalidade como um “sistema de opressão interligado” que contorna a vida de mulheres negras na busca de avenidas identitárias.

Conforme explana Helena Hirata (2014), a problemática da interseccionalidade foi florescente nos países de origem anglo-saxônica, a expressão faz referência aos países que possuem como língua oficial o inglês. Sendo expandido desde o início dos anos 1990 pela herança do *Black Feminism*. Neste sentido, tem sido precursora deste movimento, escritoras como Kimberlé Crenshaw, assim como escritoras de diferentes países como o Canadá, a Alemanha, a Inglaterra e os Estados Unidos.

Em vista disso, a representação da intersecção, faz uma comparação entre os inúmeros eixos de poder, ou seja, raça, etnia, gênero, classe e outras, que formam e estruturam as relações sociais, econômicas e políticas, resultando em efeitos sobre os sistemas que se sobrepõem e se entrecruzam, originando intersecções complexas. Frequentemente, a racialização das mulheres as posiciona em uma esfera onde a xenofobia ou o racismo, o gênero e a classe se relacionam e as opressões são ressignificadas contextualmente (AKOTIRENE, 2019). O mesmo acontece com outros grupos determinados por diversas opressões e estabelecidos nas intersecções em decorrência de suas personalidades e características. Assim, no âmbito em que as lacunas sucedem, as desvantagens se inter-relacionam com as vulnerabilidades antecedentes, produzindo um padrão diferente do desempoderamento (CRENSHAW, 2002).

Atos de discriminação intencional, acontecem em todos os campos. Como exemplo, no emprego, na educação e em outras esferas. Tendo em vista que mulheres são submetidas a opressões e discriminações por não serem homens e por não integrarem grupos étnicos e raciais dominantes na sociedade, como enfatiza Kimberlé Crenshaw (2002):

Sem dúvida, isto se trata de discriminação composta: com base na raça, elas são excluídas de empregos designados como femininos, sendo também excluídas de empregos reservados aos homens com base no gênero. De fato, elas são especificamente excluídas como mulheres étnicas ou de minorias porque não há ocupações para as candidatas com tal perfil étnico-racial e de gênero (CRENSHAW, 2002, p.179).

Como exemplo de discriminação composta, é possível citar que em determinados mercados de trabalho, particularmente naqueles em que há segregação por raça e gênero, em que, como mulheres negras, são empregadas em tarefas de escritório ou em ocupações que exijam interação com o público. Em contrapartida, as minorias raciais ou étnicas são alocadas no trabalho industrial, ou em outro trabalho em que esteja presente a segregação por gênero. Nessas circunstâncias, mulheres racializadas defrontam-se com a discriminação, dado que, os empregos femininos não são adequados para elas e os trabalhos determinados aos homens racializados são estabelecidos como inadequados para as mulheres (CRENSHAW, 2002).

Além disso, Collins (2016) observa a interseccionalidade como expressão da opressão e como do poder das relações do patriarcado e espaços com vantagens

simbólicas. Desse modo, indo além das autoras Akotirene, Crenshaw e Hirata. Sendo assim, homens brancos em posições importantes definem-se como sujeitos com papéis centrais e identificam as pessoas de cor e as mulheres em termos de sua posição em relação a esse eixo branco masculino. Dessa maneira, foi indeferido às mulheres negras o domínio de questionar essas definições, o padrão reproduzido representa imagens que estabelecem as mulheres negras como um outro polo negativo, o inverso da imagem positiva dos homens brancos (COLLINS, 2016).

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

5.1 História do Instituto Rio Branco

Em 1945, foi criado o Instituto Rio Branco (IRBr), fundado com as finalidades de tratar da formação e do aperfeiçoamento de funcionários do Ministério das Relações Exteriores e compor o núcleo de estudos sobre diplomacia e relações internacionais. Tornando-se, no decorrer de mais de 70 anos de existência, referência internacional como academia diplomática. O processo de seleção para carreira diplomática realizado pelo Instituto é o mais tradicional do país, realizado desde 1996 com periodicidade de, ao menos, uma vez por ano. Sendo criado para substituir o exame vestibular para admissão no Curso de Preparação à Carreira de Diplomata, que vigorou até 1995. O Instituto Rio Branco também possui como atribuição a realização do Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas e do Curso de Altos Estudos, obrigatórios para ascensão na carreira de diplomata (BRASIL, 2020).

A aprovação no Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) habilita o candidato a ingressar no cargo de terceiro-secretário da carreira de diplomata de acordo com a ordem de classificação obtida e a matricular-se no Curso de Formação de Diplomatas do Instituto Rio Branco (BRASIL, 2020).

São requisitos para investidura no cargo de terceiro-secretário:

- a) ter sido aprovado no concurso;
- b) ser brasileiro nato;
- c) estar no gozo dos direitos políticos;
- d) estar em dia com as obrigações eleitorais;
- e) estar em dia com as obrigações do Serviço Militar, no caso dos candidatos do sexo masculino;
- f) apresentar diploma de conclusão de curso de graduação de nível superior, emitido por universidade brasileira reconhecida pelo Ministério da Educação. Faz-se necessário "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 a graduação ter 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 art. 48 da lei nº 9.394/1996."
- g) ter idade mínima de 18 anos;

h) apresentar aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo, verificada por meio de exames pré-admissionais (BRASIL, 2020, p. 1).

O CACD é constituído de três fases:

a) Primeira Fase: prova objetiva em formato de teste, de carácter eliminatório, constituída de questões de língua portuguesa; língua inglesa; história do Brasil; história mundial; política internacional; geografia; economia; e direito.

b) Segunda Fase: provas escritas de língua portuguesa e de língua inglesa, ambas de carácter eliminatório e classificatório;

c) Terceira Fase: provas escritas de história do Brasil; de política internacional; de geografia; de economia; de direito; de língua espanhola e de língua francesa; de carácter eliminatório e classificatório. (CACD, 2020, p. 2)

O instituto também realiza anualmente a seleção de bolsistas para o Programa de Ação Afirmativa, visando promover maior igualdade de oportunidades de acesso à carreira de diplomata e aumentar a diversidade étnica dos funcionários do Itamaraty, por intermédio da oferta de bolsas-prêmio para financiar o estudo de candidatos negros ao Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (BRASIL, 2020).

5.2 Programa de ação afirmativa no Instituto Rio Branco

O Programa de Ação Afirmativa do Instituto Rio Branco – Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia foi instituído com o propósito de promover a igualdade de oportunidades de acesso de negros/as à carreira de diplomata e de aumentar a diversidade étnica do contingente de funcionários do Itamaraty. Outra finalidade de sua instituição é a de executar as responsabilidades manifestada pelo Brasil ao fazer parte da Convenção Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial, afim de avançar no combate à desigualdade racial (BRASIL, 2020).

Ademais, naquele momento, foi solicitado aos Estados que adotassem medidas para erradicação da desigualdade racial, com políticas que buscassem modificar a estrutura de desigualdade nos índices de educação de negros/as e brancos/as e possibilitassem o acesso racialmente democrático ao mercado de trabalho brasileiro. Tais objetivos fazem parte do Estatuto da Igualdade Racial (Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010), que determina como diretriz a inserção de

políticas de erradicação da discriminação racial, bem como, políticas afirmativas, campanhas de conscientização, atribuição de bolsas para estudantes negros e contribuição a ações de promoção da igualdade social (BRASIL, 2020).

O Instituto Rio Branco (IRBr), em 2002, iniciou o Programa de Ação Afirmativa (PAA) - Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia, em parceria com o Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, através do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), a fundação dos Palmares, e a Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SNPIR), vinculada ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. O programa tem o propósito de ampliar as condições de ingresso de negros(as) brasileiros(as) na carreira de diplomata e, assim, ampliar a diversidade do Serviço Exterior brasileiro (BRASIL, 2020).

O PAA é realizado conforme a disponibilidade orçamentária dos parceiros. O Itamaraty busca aumentar a eficiência do investimento público por meio da disponibilização de bolsas apenas a candidatos(as) negros(as), que apresentam desempenho satisfatório nas primeiras etapas do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) e não obtiveram medias de notas necessárias para a aprovação final (BRASIL, 2020).

Mesmo com a publicação da Lei 12.990/2014, que determina a reserva 20% das vagas nos concursos públicos para candidatos negros, o Itamaraty não renunciou à realização de seu PAA específico. O programa visa colaborar para o aumento do número de candidatos negros preparados para pleitearem em ampla concorrência com os demais candidatos (BRASIL, 2020). Nas palavras do IRBr (2020, p. 1):

"Para o Itamaraty, a garantia de acesso à carreira diplomática assegurada pela legislação federal desde 2014, pela reserva de vagas (20%) a candidatos pretos ou pardos, não torna desnecessário o PAA. Agora reformulado, o programa poderá contribuir para o aumento do número de pretos ou pardos aptos a concorrer com todos os demais candidatos no âmbito da ampla concorrência."

A bolsa-Prêmio, a ser concedida a cada candidato selecionado, equivale ao valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais), pago pelo CNPq, através de descentralização orçamentária realizada previamente junto ao IRBr. O valor da bolsa deverá ser utilizado para custeio de material bibliográfico, cursos preparatórios ou de professores especializados nas disciplinas exigidas pelo CACD. O(a) bolsista

necessita ser preciso(a) com as suas despesas pois durante os dez meses de vigência da bolsa, relatórios técnicos são solicitados para acompanhar o uso dos recursos pelo bolsista, de acordo com o plano de trabalho (BRASIL, 2020).

5.3 O ingresso de negros e negras na diplomacia brasileira

Conforme o Anuário do Instituto Rio Branco (2020), a oferta de bolsas apresenta melhoras significativas e concretas nas condições para a preparação para o CACD e, dessa forma, oportunizando o ingresso de candidatos negros. A deliberação de conceder que bons candidatos possam ser selecionados mais de uma vez apresentou-se favorável, dado que grande parte dos ex-bolsistas aprovados no CACD recebeu a bolsa em várias edições do Programa. O alto nível de preparação, bem como o desenvolvimento intelectual viabilizado através dos estudos, são fatores decisivos para a aprovação.

Dos requisitos para a participação no programa com base no Edital PAA de 2020:

- a) ser brasileiro nato, conforme art. 12, § 3º, V, da Constituição Federal;
- b) estar em dia com as obrigações eleitorais;
- c) estar em dia com as obrigações do serviço militar, para os candidatos do sexo masculino;
- d) ter concluído curso de graduação de nível superior, em instituição de ensino credenciada pelo Ministério da Educação, ou estar habilitado a concluir curso dessa natureza até a data de divulgação do resultado final do PAA 2020;
- e) ter completado a idade mínima de 18 anos até a data de convocação dos candidatos selecionados no PAA 2020;
- f) ter currículo cadastrado e atualizado na Plataforma Lattes;
- g) ter se inscrito no CACD 2019, conforme o Edital nº 1, de 5 de julho de 2019, para concorrer às vagas reservadas às pessoas negras;
- h) ter sido aprovado na Primeira Fase do CACD 2019 e convocado para a Segunda Fase do certame, conforme subitem 6.1 do Edital de 5 de julho de 2019.
- i) ter sua autodeclaração como pessoa negra confirmada, por comissão de heteroidentificação, em procedimento complementar à autodeclaração dos candidatos negros, nos termos previstos neste edital; e
- j) não ter recebido mais do que quatro bolsas-prêmio (BRASIL, 2020, p. 1-2)

Da bolsa-prêmio de vocação para a diplomacia, segundo o Edital PAA de 2020:

a) serão concedidas até 28 (vinte e oito) Bolsas-Prêmio de Vocação para a Diplomacia, obedecida a classificação constante do subitem 5.1 deste edital. 2.2 O valor total da bolsa-prêmio, a ser concedido a cada candidato selecionado, corresponderá a R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), e será pago pelo CNPq, mediante descentralização orçamentária previamente realizada pelo IRBr;

b) a bolsa-prêmio deverá ser utilizada para custeio de material bibliográfico e para o pagamento de cursos preparatórios ou de professores especializados nas disciplinas exigidas pelo CACD;

c) dentro das finalidades do programa, e com vistas ao pleno aproveitamento do incentivo proporcionado pelo programa por parte dos bolsistas, poderá ser autorizado o emprego de, no máximo, 30% dos recursos da bolsa-prêmio para despesas de manutenção, desde que tal previsão conste no plano de estudos e desembolso dos recursos, de modo detalhado e justificado;

d) o beneficiário da bolsa-prêmio deverá inscrever-se como negro no CACD, cujo edital de abertura for publicado após a data de desembolso da bolsa-prêmio ao candidato. A não observância desse requisito resultará na obrigação do bolsista de devolver ao CNPq os recursos recebidos (BRASIL, 2020, p.1).

O Programa de Ação Afirmativa até 2020, concedeu 720 bolsas para 428 bolsistas. Dentre eles, 42 conseguiram aprovação no CACD. Entre 2002 e 2012, com exceção de 2005, todas as edições do programa tiveram ao menos um bolsista do programa aprovado no concurso. Em 2019, 4 bolsistas alcançaram o cargo de diplomata (BRASIL, 2020).

O reconhecimento do Ministério das Relações Exteriores sobre a indispensabilidade de ações adicionais, para aumentar a diversidade na carreira diplomática, está além da disponibilidade da Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia. Desde 2015, o edital CACD opera em consonância com a Lei nº 12.990/2014 e prevê a reserva de 20% das vagas oferecidas a candidatos negros em todas as fases do concurso (BRASIL, 2020).

Na tabela 1, apresenta-se a quantidade de bolsas concedidas, o número de inscritos no Programa de Ação Afirmativa e a relação candidato-vaga no processo seletivo, entre 2002 e 2019:

Tabela 1 - Quantidade de bolsas concedidas, o número de inscritos no Programa de Ação Afirmativa e a relação candidato-vaga no processo seletivo

Anos	Bolsas	Inscritos	Relação candidato/vaga
2002	20	403	20,15
2003	30	1689	56,3
2004	42	749	17,83

2005	32	972	30,38
2006	43	686	15,95
2007	37	532	14,38
2008	39	1948	49,95
2009	66	2175	32,95
2010	73	4717	64,6
2011	69	1109	16,07
2012	79	915	11,58
2013	64	1099	17,17
2015	36	850	23,61
2016	47	99	2,1
2017	47	99	2,1
2018	47	99	2,1
2019	70	42	1,6

Fonte: Anuário do Instituto Rio Branco (BRASIL, 2020)

5.4 O ingresso de mulheres no MRE

No Ministério das Relações Exteriores, 19 mulheres ingressaram entre os anos de 1919 e 1938. A Reforma de Osvaldo Aranha proibiu o ingresso de mulheres na carreira diplomática brasileira, com base no Decreto-Lei nº 791, de 14 de outubro de 1938. Essa reforma trouxe avanços ao englobar funcionários diplomáticos e consulares em um único quadro de pessoal, porém, em contrapartida, apresentou efeitos negativos quanto à atuação de mulheres no Itamaraty, ao impossibilitar seu ingresso na carreira (BRASIL, 2020).

A lei esteve em vigor até 1954, sendo contestada com a inscrição de Maria Sandra Cordeiro de Mello, posteriormente por Macedo Soares, no exame vestibular de 1953. Seu desempenho e sua aprovação no CPCD culminaram na revogação da discriminação por meio da Lei nº 2.171, de janeiro de 1954. Assim, teve-se fim à

segregação de homens e mulheres através da reserva a candidatos do sexo masculino (BRASIL, 2020).

O levantamento a seguir, apresenta o número de mulheres por turma do Instituto de 1953 a 2019:

Tabela 2 - Número de mulheres por turma do Instituto (Década de 1950)

Turma	Total	Mulheres	%
1953-1954	17	1	5,9%
1954*	11	0	0,0%
1954-1955	13	0	0,0%
1955	20	3	15,0%
1955-1956	17	1	5,9%
1956-1957	17	2	11,8%
1957-1958	29	3	10,3%
1958-1959	19	2	10,5%
1959-1960	12	2	16,7%
1960-1961	16	0	0,0%
Subtotal	171	14	8,2%

Fonte: Anuário do Instituto Rio Branco (BRASIL, 2020).

Tabela 3 - Número de mulheres por turma do Instituto (Década de 1960)

Turma	Total	Mulheres	%
1961-1962	17	3	17,6%
1962-1963	41	3	7,3%
1962*	20	0	0,0%

1963-1964	14	2	14,3%
1964-1965	26	2	7,7%
1965-1966	18	0	0,0%
1966-1967	26	3	11,5%
1967*	5	2	40,0%
1967-1968	27	4	14,8%
1968-1969	50	5	10,0%
1969-1970	21	5	23,8%
1970-1971	14	4	28,6%
Subtotal	279	33	11,8%

Fonte: Anuário do Instituto Rio Branco (BRASIL, 2020)

Tabela 4 - Número de mulheres por turma do Instituto (Década de 1970)

Turma	Total	Mulheres	%
1971-1972	14	1	7,1%
1972-1973	18	7	38,9%
1973-1974	19	2	10,5%
1974-1975	22	1	4,5%
1975*	26	3	11,5%
1975-1976	11	1	9,1%
1976-1977	33	9	27,3%
1977*	13	3	23,1%

1977-1978	16	6	37,5%
1978-1979	22	4	18,2%
1978*	10	4	40,0%
1979-1980	47	12	25,5%
1980-1981	35	7	20,0%
Subtotal	286	60	21,0%

Fonte: Anuário do Instituto Rio Branco (2020)

Tabela 5 - Número de mulheres por turma do Instituto (Década de 1980)

Turma	Total	Mulheres	%
1981-1982	35	12	34,3%
1982-1983	37	5	13,5%
1983-1984	35	9	25,7%
1984-1985	33	6	18,2%
1985-1986	43	12	27,9%
1986-1987	21	4	19,0%
1987-1988	15	4	26,7%
1988-1989	11	1	9,1%
1989-1990	13	1	7,7%
1990-1991	24	4	16,7%
Subtotal	267	58	21,7%

Fonte: Anuário do Instituto Rio Branco (2020)

Tabela 6 - Número de mulheres por turma do Instituto (Década de 1990)

Turma	Total	Mulheres	%
1991-1992	21	3	14,3%
1992-1993	22	6	27,3%
1993-1994	22	3	13,6%
1994-1995 I	23	5	21,7%
1994-1995 II	29	5	17,2%
1995-1996	24	6	17,2%
1996-1997	35	10	25,0%
1997-1999	30	6	20,0%
1998-2000	25	5	20,0%
1999-2000	25	3	15,0%
2000-2002	25	3	12,0%
Subtotal	276	55	19,9%

Fonte: Anuário do Instituto Rio Branco (2020)

Tabela 7 - Número de mulheres por turma do Instituto (Primeira década dos anos 2000)

Turma	Total	Mulheres	%
2001-2003	32	4	12,5%
2002-2004	27	8	29,6%
2003-2005	39	5	12,8%
2004-2005	23	6	26,1%
2004-2006	29	9	31,0%

2005-2006	30	11	36,7%
2006-2008	100	24	24,0%
2007-2008	101	24	23,8%
2008-2009	115	30	26,1%
2009-2010	109	25	22,9%
2010-2012	108	26	24,1%
Subtotal	713	172	24,1%

Fonte: Anuário do Instituto Rio Branco (2020)

Tabela 8 - Número de mulheres por turma do Instituto (Década de 2010)

Turma	Total	Mulheres	%
2011-2012	26	3	11,5%
2012-2013	30	9	30,0%
2013-2015	30	8	26,7%
2014-2015	18	7	38,9%
2015-2017	30	8	26,7%
2016-2018	32	9	28,1%
2017-2019	30	11	37,0%
2019-2020	27	3	11,1%
2020-2021	20	4	20,0%
Subtotal	243	62	25.5%
TOTAL	2235	454	20.6%

Fonte: Anuário do Instituto Rio Branco (2020).

A quantidade de mulheres que ingressaram por turma do instituto no período de 1953 a 2019 apresenta oscilações em todas as décadas. Ainda que presença feminina demonstre crescimento, o predomínio masculino é evidente. De acordo com Rodrigues e Moura (2019), é desvantajoso o percentual de mulheres na diplomacia desde a criação do IRBr, e em nenhum momento ultrapassou os 35%, em relação ao quantitativo masculino. Esses dados são indispensáveis e essenciais na análise da estrutura do Ministério de forma holística, bem como na tomada de decisões e acompanhamento de medidas que possibilitem a modificação da posição feminina e a sua visibilidade em espaços de poder.

Dados sobre o percentual de mulheres negras no IRBr são inexistentes. Considerando o histórico da população negra no país e as políticas de ações afirmativas executadas pelo MRE, é de suma importância que recortes de raça também sejam realizados. Tendo em vista, o Brasil que possui como característica uma sociedade patriarcal e machista, o ingresso, a conservação e a ascensão de mulheres negras é ainda mais difícil.

5.5 O ingresso de mulheres negras no MRE

Para analisar o percentual de mulheres negras que ingressam ao cargo de diplomata, foi realizada análise dos resultados dos editais que compreendem do período de 2015, ano subsequente a aprovação da reserva de 20% para provimento das vagas efetivas e empregos públicos na administração pública federal para candidatas(os) negras(as) no âmbito da Lei 12.990/2014, ao período de 2020, ano do último concurso com resultado dos aprovados divulgados.

Considerando as regras de Herédia (2017), que consideram as informações de origem étnica e racial como pessoais, e que compreendem que predominam os direitos de privacidade e intimidade, no que refere a dados pessoais que se mencionem a crianças, adolescentes (menores) ou incapazes, assuntos familiares ou que evidenciem a origem racial ou étnica. Desta forma, número de inscrição, nome do candidato e nota final, não serão divulgados nesta pesquisa. Aplicando-se apenas o recorte racial e de gênero.

O Ministro de Primeira Classe da Carreira de Diplomata, Embaixador Julio Cezar Zelner Gonçalves, conforme disposto na Portaria 316, de 19 de junho de 2015, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tornou público o resultado

dos trabalhos dos diplomatas integrantes do Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR), do Ministério das Relações Exteriores (MRE) que entrevistaram os candidatos inscritos com base primordialmente no fenótipo e subsidiariamente nas informações apresentadas sob a égide da Lei 12.990/2014 e selecionados na fase final do CACD/2015.

Em 2015, as vagas totalizavam 30, dentre estas, 22 vagas para ampla concorrência, 6 vagas para a reserva de vagas (cotas) e 2 vagas para candidatos com deficiência:

Tabela 9 - Total de vagas em 2015

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

Fonte: Concurso de admissão à carreira de Diplomata (EDITAL nº 1 de 2015).

Conforme o edital do resultado final do CACD, divulgado pelo Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (Cebbraspe). Ao todo, 6 homens negros foram aprovados na classe inicial de Terceiro Secretário dentro do número de vagas e 1 mulher negra aprovada em último lugar, fora do número de vagas do concurso. Naquele ano, três destes 6 homens tiveram acesso à Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia.

No edital de 2016, o quantitativo de vagas foi o mesmo de 2015. As vagas totalizavam 30, dentre estas, 22 vagas para ampla concorrência, 6 vagas para a reserva de vagas (cotas) e 2 vagas para candidatos com deficiência:

Tabela 10 - Total de vagas em 2016

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

Fonte: Concurso de admissão à carreira de Diplomata (EDITAL nº 1 de 2016).

Neste ano, segundo o resultado final no concurso público de candidaturas de negros(as) aprovados nas vagas reservadas conforme a Lei nº 12.990/2014, duas mulheres negras foram aprovadas no quantitativo de vagas, uma, na segunda colocação e outra na sexta. Mais duas mulheres negras foram classificadas, mas não foram aprovadas dentro do número destinado a reserva de vagas do ano de 2016. Uma delas foi contemplada com a Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia no edital 2016-2017.

Seguiu-se a mesma distribuição de vagas de 2015 e 2016 em 2017:

Tabela 11 - Total de vagas em 2017

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

Fonte: Concurso de admissão à carreira de Diplomata (EDITAL nº 1 de 2017).

Neste concurso, ao todo, duas candidatas foram aprovadas dentro do número de vagas reservadas conforme a Lei nº 12.990/2014, tiveram a autodeclaração como pessoa negra não confirmada pela Comissão e entraram com recurso. O recurso também foi negado.

A Comissão de Recurso é constituída por funcionário diplomático designado pelo Diretor-Geral do Instituto Rio Branco, presidida por funcionário diplomático designado pelo Secretário-Geral das Relações Exteriores, por funcionário diplomático designado pelo Diretor-Geral do Departamento do Serviço Exterior do Ministério das Relações Exteriores, por dois integrantes do Comitê Gestor de Gênero e Raça do Ministério das Relações Exteriores e por um representante de cada uma das seguintes instituições, cossignatárias do Protocolo de Cooperação sobre a Ação Afirmativa no Instituto Rio Branco, de 21 de março de 2002: Conselho Nacional do Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) e Fundação Cultural Palmares (FCP).

Os integrantes da Comissão de Recurso são responsáveis por averiguar se características fenotípicas dos candidatos correspondem a pretos e pratos nos termos do artigo 2º, da Lei nº 12.990/2014 – que estabelece que “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” e nas demais normativas aplicáveis. Os integrantes da Comissão de Recurso tomam suas decisões por consenso e encaminham ao responsável pela organização e realização do concurso parecer sobre a matéria.

O candidato não será considerado enquadrado na condição de pessoa negra quando:

- a) não assinar o termo de autodeclaração; ou
- b) não comparecer à entrevista; ou
- c) por consenso, caso os integrantes da Comissão de Recurso considerarem que o candidato não atendeu à condição de pessoa negra, após deliberação; De acordo com o artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 12.990/2014, o candidato que tiver prestado declaração falsa será eliminado do certame, aplicando-se o disposto no subitem 4.2.8.1 do Edital nº 1 do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata, de 13 de junho de 2017 (BRASIL, 2017, p. 10).

As comissões possuem a responsabilidade de assegurar o acesso exclusivo de atividades de heteroidentificação em acordo com a orientação da Portaria Normativa n.º 4, de 6 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, com a finalidade de garantir de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais (DIAS; JUNIOR, 2018).

A formação das comissões de autodeclaração provoca profunda discussão a respeito das relações raciais brasileiras. Frente a esse contexto, as denominadas comissões de verificação, nos últimos anos, se solidificam como ferramentas de concretização do direito, asseverando a proteção em combate a falsidade de autodeclarações raciais. A ausência dos procedimentos de heteroidentificação, representa a instabilidade das ações afirmativas, tornando-as desprovidas de seus fundamentos, não conseguindo atingir o resultado a que se reservam, isto significa, o efetivo aumento da representatividade negra nos espaços de poder (DIAS; JUNIOR, 2018).

Mais uma vez de acordo com Dias e Júnior (2018), toda decisão humana apresenta graus de subjetivismo e na heteroidentificação racial, considerando que não se pode falar em identificação racial precisa, matemática. Contudo, são contextos pontuais, dos quais as instituições das comissões de verificação

diminuem uma parcela significativa das falsidades evidentes. Portanto, compreende-se que grande parte das dúvidas podem ser reduzidas a partir da análise da totalidade de características físicas dos(as) candidatos(as), como cor de pele, textura do cabelo e traços fisionômicos.

Diante do exposto, duas candidatas negras foram aprovadas, respectivamente em primeiro e segundo lugar e tiveram sua autodeclaração confirmada pela comissão. Nenhuma das aprovadas obteve a Bolsa-Prêmio. Analisando o CACD de 2018, a quantidade de vagas totais caiu para 26, destas, 19 vagas para ampla concorrência, 5 vagas para a reserva de vagas (cotas) e 2 vagas para candidatos com deficiência:

Tabela 12 - Total de vagas em 2018

Cargo	Ampla concorrência	Cotas (Lei nº 12.990/2014)	Candidatos com deficiência	Total
Diplomata (terceiro-secretário)	19	5	2	26

Fonte: Concurso de admissão à carreira de Diplomata (EDITAL nº 1 de 2018).

Conforme o resultado final dos candidatos aprovados na terceira etapa das vagas reservadas e a autodeclaração confirmada pela comissão de heteroidentificação, dentre os aprovados, uma mulher negra em terceiro lugar. No ano de 2018, não houve edital para disponibilização de Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia.

Em 2019, o CACD passa a ser realizado pelo Instituto Rio Branco (IRBr), com a colaboração do Instituto Americano de Desenvolvimento (IADES). E o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros passa a ser realizado após o resultado final da Segunda Fase. A quantidade das vagas totais para provimento do cargo de Terceiro-secretário da carreira de diplomata são 20 vagas. Onde, 15 são destinadas à ampla concorrência, 4 para reserva de vagas e 1 vaga para candidatos com deficiência.

Tabela 13 - Total de vagas em 2019

Cargo	Ampla concorrência	Candidatos Negros	Candidatos com deficiência	Total
Diplomata (terceiro-	15	4	1	20

secretário)

Fonte: Concurso de admissão à carreira de Diplomata (EDITAL nº 1 de 2019).

Conforme o resultado dos candidatos aprovados na terceira etapa das vagas reservadas e a autodeclaração confirmada pela comissão de heteroidentificação, dentre os aprovados, uma mulher negra em primeiro lugar e outra em terceiro. Todos os aprovados neste concurso, tiveram acesso anterior à Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia.

Em 2020, o número total de vagas subiu para 25. 18 foram destinadas para a ampla concorrência, 5 vagas para candidatos negros e 2 vagas para candidatos com deficiência.

Tabela 14 - Total de vagas em 2020

Cargo	Ampla concorrência	Candidatos Negros	Candidatos com deficiência	Total
Diplomata (terceiro-secretário)	18	5	2	25

Fonte: Concurso de admissão à carreira de Diplomata (EDITAL nº 1 de 2020).

Neste ano, uma mulher negra foi aprovada em segundo lugar entre os candidatos negros. O restante das vagas foram preenchidas por homens negros. Todos os aprovados foram beneficiados com a Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia.

As mulheres negras representam 28% da população brasileira, de acordo com a Agência Brasil (2020). Representaram, entretanto, 4,3% das selecionadas pelo CACD entre 2015 e 2020. Mesmo com a ausência de dados com recorte de gênero e raça para o ingresso no corpo diplomático com relação a períodos anteriores, a história do Itamaraty nos mostra que esse período é o de maior inclusão desse expressivo grupo social. Certamente, a Bolsa Prêmio e a legislação fazem diferença. Entretanto, os resultados são tímidos e insuficientes, estão distantes de expressarem compromisso institucional para a desejada promoção da igualdade racial.

As exigências do concurso dificultam o ingresso para pessoas com baixo capital econômico e pouco investimento do capital cultural legitimado. Assim, é de extrema importância ressaltar, a dificuldade presente ao tentar analisar esse grupo

no MRE, sobretudo, porque não há dados sobre autodeclaração de cor, reforçando o quanto o Itamaraty é um espaço restrito (GOBO, 2018). No documentário *Mulheres brasileiras na Diplomacia* (2018), a diplomata Marise Ribeiro conta um pouco de sua trajetória:

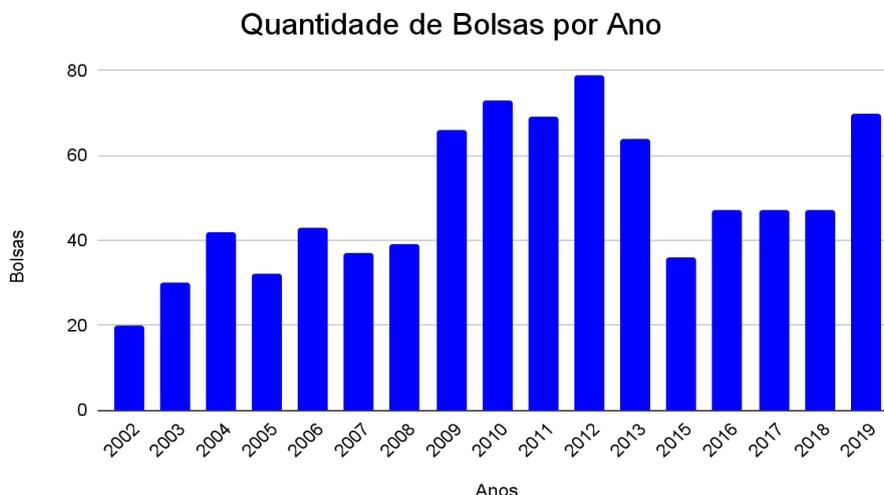
Sou da fase pré cota, fui bolsista do programa de ação afirmativa, uma bolsa pecuniária para ajudar na preparação do concurso, mas ainda não tínhamos cotas. O meu ingresso na carreira, eu acho que também me ajudou a compor um personagem que serve muito bem. Serviria até mesmo ao mito da democracia racial brasileira. Porque eu sou uma mulher negra que, em duas gerações de uma família de operários e trabalhadores domésticos, meus pais passam pelo funcionalismo público urbano e eu chego à alta burocracia do Estado. As pessoas negras, a gente não sabe nem mesmo a que percentual corresponde dentro da carreira. O que nós sabemos é que há muitos poucos negros, em geral, diplomatas brasileiros. E se nós falarmos de mulheres negras, aí é mais difícil ainda. E por muito tempo, quando eu entrei na carreira, muita gente achou que eu fosse a primeira diplomata negra brasileira. O que é uma inverdade, há outras diplomatas negras. E houve mais especificamente, a Mônica Menezes de Campos, que ingressou no Itamaraty, entre final dos anos 70, início dos anos 80. E que foi, inclusive, matéria de jornal naquele momento, como a primeira negra que ingressa na carreira diplomática. Infelizmente teve uma carreira curta, uma morte precoce. E eu acho que vale muito a pena que a gente a conheça melhor. (DINIZ, 2018, 00:27:53 – 00: 29:35).

Não há informações sobre o quantitativo de servidoras negras presentes no corpo diplomático, os dados sobre o ingresso de negros são simplesmente discorridos sobre o número de Bolsa-Prêmio de Vocação para Diplomacia oferecidas desde sua implementação em 2002, que engloba homens e mulheres descritas como, relação candidato vaga, sem nenhum recorte. Portanto, não é possível saber por meio das informações divulgadas pelo Anuário (2020) a quantidade de negros e negras no MRE. Por outra via, dados sobre homens e mulheres brancos(as) são claros e levantados todos os anos, conforme pode-se observar no último Anuário de 2020, disponibilizado pelo Instituto Rio Branco.

Em 2016, a edição do Programa de Ação Afirmativa foi modificada e passou a operar em conjunto com o CACD. Assim, a exigência de seleção específica tornou-se desnecessária e o PAA passou a ofertar a Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia aos mais bem colocados autodeclarados negros e inscritos no CACD. Os candidatos selecionados são aqueles que obtiveram boas notas, porém, não foram selecionados dentro do número de vagas do concurso (ANUÁRIO, 2020). No entanto, a iniciativa do programa, seleciona aqueles candidatos qualificados com

grande parte do capital cultural exigido para a carreira diplomática, antes mesmo de se tornarem bolsistas (GOBO, 2018).

Gráfico 1 - Qtd de Bolsas-Prêmio de Vocação para a Diplomacia por ano



Fonte: Anuário do Instituto Rio Branco (2020).

Conforme o Anuário (2020), o Programa de Ação Afirmativa até 2020, concedeu 720 bolsas para 428 bolsistas, dentre eles, 42 conseguiram aprovação no CACD. Considerando o número de bolsistas com o número de aprovados, somente 9,81% deles, mesmo recebendo a bolsa mais de uma vez, alcançaram a aprovação no concurso. Embora seja um programa interessante, até o presente, não tem conseguido ser suficiente para possibilitar o ingresso de representantes de uma população que, em maioria, está em posição de desvantagem social, cultural e econômica para a disputa de vagas com o grupo racial altamente elitizado. Dessa maneira, o programa passou a apresentar alguma eficácia quando passou a ser combinado com medidas mais incisivas para a inclusão de pessoas negras, como é o caso da reserva de vagas, estabelecida de forma parcial em 2011 e plena em 2014 (GOBO, 2018), e finalmente assim como consolidada e implementada a partir de 2015 no MRE.

Segundo o site oficial do IRBr/MRE (2020), ao reconhecer a necessidade de esforços adicionais com vistas a ampliar a diversidade na carreira diplomática, para além da concessão da Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia, previu a reserva de 10% das vagas na Primeira Fase do CACD de 2011 a 2014. O edital do CACD de 2015 foi dos primeiros a prever, consoante com a Lei nº 12.990/2014, a

reserva de 20% das vagas oferecidas a candidatos negros em todas as fases do concurso. Todas as vagas destinadas à reserva de vagas de acordo com a Lei, foram preenchidas. Entretanto, no concerne ao período analisado dos editais de 2015 a 2020, ao longo desses 6 anos, apenas 7 mulheres negras foram aprovadas no CACD, conforme buscou-se elucidar nas Tabelas abaixo:

Tabela 15 - Mulheres negras aprovadas X Total de vagas

Ano	Total de vagas	Mulheres negras aprovadas	Percentual
2015	30	0	0,0%
2016	30	2	6,6%
2017	30	2	6,6%
2018	26	1	3,8%
2019	20	1	5,0%
2020	25	1	4,0%
Total	161	7	4,3%

Fonte: Elaboração própria, baseado nos editais para o CACD de 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020.

Tabela 16 - Mulheres negras aprovadas X Reservas de vagas

Ano	Reserva de vagas	Mulheres negras aprovadas	Percentual
2015	6	0	0%

2016	6	2	33%
2017	6	2	33%
2018	5	1	20%
2019	4	1	25%
2020	5	1	20%
Total	32	7	21,8%

Fonte: Elaboração própria, baseado nos editais para o CACD de 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020.

Portanto, seguindo ao pensamento de Araújo (2020), é imprescindível que sejam adotados mecanismos que busquem a promoção dos postos elevados à membros das populações minorizadas. Ações afirmativas devem reconhecer que a aptidão para exercer funções de responsabilidade e prestígio não são particulares a um grupo étnico, racial ou de gênero. Nesta perspectiva, a interseccionalidade representa-se como instrumento para defrontar as diversas opressões sofridas, em especial, por mulheres negras. Posto isto, a interseccionalidade é compreendida pelas feministas negras como elemento que difere a trajetória das mulheres, ao passo que, se concretiza como base para o feminismo negro, revelando que as relações raciais são intrínsecas às de gênero.

Ao longo dos anos, o Itamaraty segue reproduzindo características sociológicas e fundamentos que originaram e consolidaram o MRE, que abrangem além da dimensão de gênero, mas também, o racismo e a classe. Dessa forma, a concepção de interseccionalidade é preponderante para compreender as mulheres e sobretudo as mulheres negras, que ainda possuem representatividade insuficiente. Mais uma vez no documentário Mulheres brasileiras na Diplomacia (2018), a diplomata Marise Ribeiro argumenta:

Há uma interseccionalidade entre raça, gênero e classe social e isso tem a ver com o que a gente chama de racismo, sexismo, patrimonialismo

estruturais da sociedade brasileira. Que definem um lugar para a mulher negra, e o Itamaraty não é esse lugar. No Itamaraty há uma desfeminização da mulher negra, há uma desumanização como pessoa, e há um deslocamento. Porque o lugar que foi reservado à mulher negra na nossa sociedade é um lugar de negação do intelectual e da coisificação do corpo. Isso não combina com ser diplomata. Talvez por isso haja uma invisibilidade da mulher negra diplomata, que faz com que cada uma seja a primeira, porque simplesmente nós não somos vistas. E esse racismo é tão estruturante que ele vai sendo naturalizado por todos, inclusive por mim. (DINIZ, 2018, 00:32:21 – 00:33:23).

Assim, o pressuposto epistemológico do pensamento feminista negro, como interconexão dos sistemas de dominação alude ao desenvolvimento histórico do conhecimento produzido a respeito da opressão, termo que compreende qualquer situação injusta que de modo sistemático e por longo tempo, um grupo nega a outro grupo acesso aos recursos da sociedade. Sendo caracterizado como formas de opressão raça, classe, gênero, sexualidade, nação, idade e etnia, dentre outras (COLLINS, 2019).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo realizar um estudo para demonstrar como o Programa de Ações Afirmativas do MRE incide no ingresso de mulheres negras na carreira de diplomata. A pesquisa se fez oportuna porque o conteúdo produzido se dispôs aprofundar um campo que ainda é pouco estudado, já que dados públicos sobre o quantitativo de mulheres negras é quase inexistente no Itamaraty e por meio deste trabalho, foi possível reforçar esse distanciamento. Na medida que, um órgão de grande relevância nacional e internacionalmente, promove ações afirmativas, mas não faz o controle do quantitativo de negros e negras abarcados por suas políticas.

Em vista disso, esta pesquisa concentrou seus esforços em analisar materiais e trabalhos precursores com a finalidade de tornar a observação mais apta a compreender a complexidade da situação analisada, considerando, portanto, indispensáveis às obras de autoras e autores que abordam sobre desigualdade, ações afirmativas e interseccionalidade. Cabe destacar que o documentário Mulheres brasileiras na Diplomacia (DINIZ, 2018), foi uma fonte de pesquisa importante, destacando-se ali a participação sensível da diplomata Marise Ribeiro.

No que concerne aos resultados deste estudo, observou-se que a Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia não é suficiente para a aprovação significativa de candidaturas de negros ao concurso, sem a ferramenta das cotas para o ingresso.

Como agenda de pesquisa, importará considerar a trajetória que o candidato traz, formações preexistentes, capital cultural e capital econômico familiar. A bolsa serve como auxílio, considerando que a preparação para o CACD é ainda mais onerosa. Portanto, a bolsa por si só não é suficiente.

Após modificação no PPA, a necessidade de seleção específica foi dispensada e passou-se a ofertar a Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia aos mais bem colocados autodeclarados negros e inscritos no CACD. Os candidatos selecionados são aqueles que obtiveram boas notas, porém, não foram selecionados dentro do número de vagas do concurso. Desta forma, o programa faz a escolha dos melhores candidatos antes mesmo de se tornarem bolsistas. Assim, reforça sua fragilidade, por mais que apresente a tentativa de estimular o ingresso

de candidatos negros, não garante a elevação considerável de pessoas negras na Diplomacia e de modo velado, é orientado pela meritocracia.

Para significativa parte da população de mulheres negras, o Itamaraty é um horizonte distante, marcado por diversos contextos de exclusão. Neste sentido, a medida mais satisfatória, mostra-se a reserva de vagas a candidatos(as) negros(as), considerando o percentual de 20% preenchidas em todas as edições do CACD.

Dado a política de reserva de vaga e uma política de incentivo monetário evidenciam as contradições entre os modelos e não é possível dissociar a dimensão meritocrática da escolha do MRE. Na Perspectiva feminista, a meritocracia é um atributo da organização do trabalho capitalista liberal que mantém em grande medida as desigualdades estruturais. Então, é muito difícil pensar na superação das contradições de classe, raça e gênero através de uma política meritocrática.

Nesse sentido, se a representatividade de mulheres no Itamaraty é ínfima, tal cenário é ainda mais grave quando falamos em raça. Não há políticas que assegurem o ingresso de mulheres negras ou possibilitem mobilidade na carreira àquelas que já ocupam o posto de diplomatas. Contudo, há esforços do MRE para democratizar o ingresso à carreira diplomática, na tentativa de se desvencilhar da inércia histórica do elitismo brasileiro. Neste panorama, é preciso refletir a timidez dessas iniciativas. Seria de extrema importância que o PPA abordasse a interseccionalidade como um instrumento para a viabilizar inserção de mulheres negras.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

AKOTIRENE, C. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ALMEIDA, D. R. F. de. **Gênero e interseccionalidade nas políticas públicas: O programa nacional de documentação da trabalhadora rural**. 2016.

ARAÚJO, N. de F. et al. **Seminário internacional gêneros e interdisciplinaridades: “a práxis da interseccionalidade na contemporaneidade”** organização. 1. ed. Brasília/DF: Editora Otimismo, 2020.

ARAÚJO, T. C. N. **A classificação de cor nas pesquisas do IBGE: notas para uma discussão**. Cadernos de Pesquisa (Fundação Carlos Chagas), p. 14–16, nov. 1987.

ARRETCHE, M. T. S. **Tendências no estudo sobre avaliação de políticas públicas**. Terceiro Milênio: Revista Crítica de Sociologia e Política, n. 1998, p. 126–133, 2013.

BEZERRA, K. M. **Universidade de Brasília, para quê? e para quem?** um estudo sobre as ações afirmativas para negros(as) no programa de pós-graduação em direito da UnB. 2020. Dissertação (mestrado) da Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, 2020.

BAEZ, N. L. X. **A construção histórica das ações afirmativas para afrodescendentes no Brasil**. Revista Brasileira de Direito, v. 13, n. 3, p. 514, 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Karina Roma/Downloads/2219-10511-2-PB.pdf>.

BRASIL. **Anuário do Instituto Rio Branco 2020**, 2020.

BRASIL. **Avaliação de políticas públicas: guia prático de análise ex post**. Vol. 2. Casa Civil da Presidência da República., v. 2, p. 301, 2018. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34504%0A>Accessed: 2021-04-24%0A>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

BRASIL. Instituto Rio Branco. **Programa de Ação Afirmativa**. Brasília, 2020. Disponível em: <http://www.institutorio Branco.itamaraty.gov.br/programa-de-acao-afirmativa>.

BRASIL. Ministério da Educação. **Tire suas dúvidas sobre o Sistema de Cotas**. Brasília, 2012. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cotas/perguntas-frequentes.html>.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Instituto Rio Branco. **Edital Nº 1, de 23 de junho de 2015**. Concurso de Admissão à Carreira De Diplomata. Brasília, p. 1-26, 23 jun. 2015. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/IRBR_15_DIPLOMACIA/arquivos/ED._1_IRBR_DIPL OMATA_2015_WEB.PDF.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Instituto Rio Branco. **Edital Nº 1, de 3 de junho de 2016**. Concurso De Admissão à Carreira De Diplomata. Brasília, p. 1-28, 3 jun. 2016. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/IRBR_17_DIPLOMACIA/arquivos/IRBR_ED._1_ABERTURA.P.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Instituto Rio Branco. **Edital Nº 1, de 13 de junho de 2017**. Concurso de Admissão à Carreira De Diplomata. Brasília, p. 1-30, 13 jun. 2017. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/IRBR_17_DIPLOMACIA/arquivos/IRBR_ED._1_ABERTURA.PDF.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Instituto Rio Branco. **Edital Nº 1, de 26 de junho De 2018**. Concurso De Admissão à Carreira De Diplomata, Brasília, p. 1-32, 1 fev. 2018. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/IRBR_17_DIPLOMACIA/arquivos/IRBR_ED._1_ABERTURA.PDF.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Instituto Rio Branco. **Edital Nº 1, de 5 de julho de 2019**. Concurso De Admissão à Carreira De Diplomata. Brasília, p. 1-30, 5 jul. 2019. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/IRBR_17_DIPLOMACIA/arquivos/IRBR_ED._1_ABERTURA.PDF.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Instituto Rio Branco. **Edital Nº 1, de 29 de junho de 2020**. Concurso De Admissão à Carreira De Diplomata. Brasília, p. 1-47, 29 jun. 2020. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/IRBR_17_DIPLOMACIA/arquivos/IRBR_ED._1_ABERTURA.P

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico [...]. Brasília, DF, [2012]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm.

BRASIL. **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 [...]. Brasília, DF, [2014]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm.

CERQUEIRA, C.; SANTOS, M. H.; FILICE R. G. **Desigualdades sociais e medidas de ação afirmativa**: entre avanços, resistências, incompreensões e novos desafios. Revista Ex aequo, p.1-9, 2021.

COLLINS, P. H. **Aprendendo com a outsider within**: A significação sociológica do pensamento feminista negro. Sociedade e Estado, v. 31, n. 1, p. 99–127, 2016.

COLLINS, P. H. **Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória**. Parágrafo, v. 5, n. 1, p. 7–17, 2017.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento Feminista Negro**: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. Tradução Jamille Pinheiro Dias. 1ª edição. São Paulo: Boitempo Editorial, p. 495, 2019.

CRENSHAW, K. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**. Revista Estudos Feministas, v. 10, n. 1, p. 171–188, 2002.

DIAS, G. R. M.; JUNIOR, P. R. F. T. **Heteroidentificação e cotas raciais**: Dúvidas, metodologias e procedimentos. 1. ed. Canoas, RS.: IFRS campus Canoas, 2018.

DINIZ, I. **“Mulheres brasileiras na diplomacia.”** Direção: Ivana Diniz. Brasília: Argonautas, 2018. Documentário (52 min.). Disponível em: <https://vimeo.com/303550770>.
FERES, J. J. et al. **Ação Afirmativa**: Conceito, história e debates. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.

DOMINGUES, P. **Ações afirmativas para negros no Brasil**: o início de uma reparação histórica. Revista Brasileira de Educação, n. 29, p. 164–176, 2005.

DUARTE, E. P.; FERREIRA, G. L. **Sub-representação legal nas ações afirmativas**: a Lei de Cotas nos concursos públicos. A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional, n. 1, p. 199–235, 2017.

ENAP. **Acesso à Informação**. Módulo 2: Negativas de acesso à informação. p. 31, 2017.

FIGUEIREDO, M. F.; FIGUEIREDO, A. M. C. **Avaliação política e avaliação de políticas**: um quadro de referência teórica. Análise e Conjuntura, v. 1, n. 3, p. 107–127, 1986. Disponível em: <http://www.fjp.mg.gov.br/revista/analiseconjuntura/include/getdoc.php?id=151&article=38&mode=pdf>.

FREYRE, G. et al. **Casa-grande & senzala**: a formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. Global Editora. 48. ed., 2003.

GERHARDT, T; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. v. 6, p. 220, 2008.

GOBO, K. **Da exclusão à inclusão consentida**: negros e mulheres na diplomacia brasileira. Política & Sociedade, v. 17, n. 38, p. 440–464, 2018.

GOMES, J. B. B. **Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade**: O Direito Como Instrumento de Transformação Social. A Experiência dos EUA. Cadernos de Direito, p. 218–221, 2001.

GOMES, N. L. **O Movimento Negro Educador**. Saberes construídos na luta pela emancipação. Vozes, p. 8, 2017.

GUIMARÃES, A. S. A. **Democracia racial**: o ideal, o pacto e o mito. Novos Estudos CEBRAP, n. 61, p. 147–162, 2001. Disponível em: http://www.novosestudos.com.br/v1/files/uploads/contents/95/20080627_democracia_racial.pdf.

GUIMARÃES, N. A. **Os desafios da equidade**: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. Cadernos Pagu, n. 17–18, p. 237–266, 2002.

HIRATA, H. **Gênero, classe e raça**: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais Helena. *Tempo social, revista de sociologia da USP*, v. 26, n. 1, p. 61–73, 2014.

LIMA, M. **Desigualdades raciais e políticas públicas**: ações afirmativas no governo Lula. *Novos Estudos CEBRAP*, p. 77–95, 2010.

MADEIRA, Z.; GOMES, D. D. de O. **Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo**. *Serviço Social & Sociedade*, n. 133, p. 463–479, 2018.

MUNANGA, K. **Algumas considerações sobre “raça”, ação afirmativa e identidade negra no Brasil**: fundamentos antropológicos. *Revista USP*, v. 0, n. 68, p. 46–57, 2006.

MUNIZ, J. O. **Sobre o uso da variável raça-cor em estudos quantitativos**. *Revista de Sociologia e Política*, v. 18, n. 36, p. 277–291, 2010.

OLIVEIRA, F. **O ser negro no Brasil**. *Estudos Avançados*, v. 18, n. 50, p. 57–60, 2004.

PEREIRA, E. D. **Programa de ação afirmativa do Instituto Rio Branco**: discursos de Diplomatas e Candidatos/as à Diplomacia. PUC-SP, p. 190, 2014.

PINTO, G. **Situação das mulheres negras no mercado de trabalho**: uma análise dos indicadores sociais. n. XIV, p. 1–16, 2006.

PIOVESAN, F. **Ações afirmativas no Brasil**: Desafios e perspectivas. *Revista Estudos Feministas*, v. 16, n. 3, p. 887–896, 2008.

POLIT, D; BECK, C; HUNGLER, B. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem**: métodos, avaliação e utilização. 5. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 2004.

QUEIROZ, D. M. **Quem são os negros? Classificação Racial no Brasil**: aproximações e divergências. Anped, p. 21, 2001.

QUEIROZ, D. M. **Raça, Gênero e Educação Superior. 2001**. Tese (Doutorado) curso de educação da Universidade Federal da Bahia – UFBA, Salvador, 2001.

RENK, V. E. **O estado e as políticas de branqueamento da população nas escolas, nas primeiras décadas do século XX, no Paraná**. *Acta Scientiarum. Education*, v. 36, n. 2, p. 223–231, 2014.

RODRIGUES, A. P. C; MOURA, N, S. **Participação das mulheres na diplomacia brasileira**. Estácio Recife, p. 1-13, 2019.

SILVA, C.; SANTIAGO, E. **História e cultura afro-brasileira**: uma política curricular de afirmação da população negra no Brasil. *Educación*, v. 25, n. 48, p. 53–66, 2016.

SILVA E SILVA, M. O. da S. **"Construindo uma abordagem participativa para avaliação de políticas e programas sociais"**. Congress of the Latin American Studies Association, p. 1–24, 2009.

SILVA, T. D. **Mudança institucional, discurso e instituições**: políticas públicas de igualdade racial no governo federal de 2000 a 2014. UnB - FACE, p. 243, 2019.

SILVA, T. D. **Participação de Mulheres Negras no Serviço Público: desafios e papel das ações afirmativas**, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/controle-social/artigos/participacao-de-mulheres-negras-no-servico-publico>>.

SILVÉRIO, V. R. **O papel das ações afirmativas em contextos racializados: algumas anotações sobre o debate brasileiro**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, p. 270, 2003.

SOBRINHO, I. O.; FONTOURA, Y. S.; KRIEGER, M. G. M. **Políticas afirmativas e seus Desafios na Administração Pública: o caso Da Procuradoria-Geral Da fazenda nacional (PGfn)**. Boletim de Análise Político-Institucional, n. 31, p. 43, 2021.

SOUZA, M. C. **A Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e suas Implicações para o Direito brasileiro**. Revista Eletrônica de Direito Internacional, vol. 5, p. 346-386, 2009.

THEODORO, M. L. et al. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. IPEA, p. 180, 2008.