

A PRESENÇA NEGRA NA DIPLOMACIA BRASILEIRA: UM ESTUDO SOBRE BUROCRACIA E DESIGUALDADE RACIAL NA CARREIRA DIPLOMÁTICA BRASILEIRA

Gianmarco Loures Ferreira 

Universidade de Brasília (UnB), Brasília/DF, Brasil
gianloures@gmail.com

Embora haja muitos estudos sobre as ações afirmativas raciais no Brasil, menos comum são os que abordam a sua aplicação na burocracia pública e, mais especificamente, na carreira diplomática. Com o objetivo de suprir essa lacuna, este artigo aborda, por um lado, a aplicação da lei de cotas no serviço público pelo Ministério das Relações Exteriores, incluindo a análise do programa de bolsa-prêmio voltado para a preparação de pessoas negras para o Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD); e por outro, o impacto da inserção de pessoas negras na transformação da burocracia diplomática e na luta contra a desigualdade racial aí presente. O propósito foi identificar não somente a efetividade da inserção negra na carreira diplomática, mas também a sua potencialidade para o combate à desigualdade racial, considerando como marcos teóricos centrais as perspectivas das desigualdades e da burocracia representativa. O estudo de caso realizado aborda o ingresso e o desenvolvimento na carreira, mediante longa pesquisa de campo e levantamento de dados. Os resultados apontam para o efetivo aumento de pessoas negras e o surgimento de uma burocracia representativa, no entanto, ainda alertam para uma necessária avaliação de sua potencialidade contra a desigualdade racial ainda persistente.

Palavras-chave: ações afirmativas; cotas raciais; concurso público; desigualdade racial; burocracia representativa.

LA PRESENCIA NEGRA EN LA DIPLOMACIA BRASILEÑA: UN ESTUDIO SOBRE LA BUROCRACIA Y LA DESIGUALDAD RACIAL EN LA CARRERA DIPLOMÁTICA BRASILEÑA

Aunque existen muchos estudios sobre la discriminación positiva racial en Brasil, son menos frecuentes los que abordan su aplicación en la burocracia pública y, más concretamente, en la carrera diplomática. Con el objetivo de llenar este vacío, este artículo aborda, por un lado, la aplicación de la ley de cuotas en la función pública por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores, incluyendo el análisis del programa de becas destinado a preparar a personas negras para el Examen de Admisión a la Carrera Diplomática (CACD); y por otro, el impacto de la inclusión de personas negras en la transformación de la burocracia diplomática y la lucha contra la desigualdad racial en la misma. El objetivo era identificar no sólo la eficacia de la inclusión de negros en la carrera diplomática, sino también su potencial para combatir la desigualdad racial, considerando las perspectivas de la desigualdad y de la burocracia representativa como marcos teóricos centrales. El estudio de caso examina el ingreso y el desarrollo en la carrera, a través de una amplia investigación de campo y recopilación de datos. Los resultados apuntan a un aumento efectivo del número de personas de raza negra y a la aparición de una burocracia representativa, pero también a la necesidad de evaluar su potencial para combatir la persistente desigualdad racial.

Palabras clave: acción afirmativa; cuotas raciales; examen de acceso al sector público; desigualdad racial; burocracia representativa.

THE BLACK PRESENCE IN BRAZILIAN DIPLOMACY: A STUDY ON BUREAUCRACY AND RACIAL INEQUALITY IN THE BRAZILIAN DIPLOMATIC CAREER

Although there are many studies on racial affirmative action in Brazil, less common are those that address its application in public bureaucracy and, more specifically, in the diplomatic career. In order to fill this gap, this article addresses, on the one hand, the application of the quota law in the public service by the Ministry of Foreign Affairs, including the analysis of the scholarship program aimed at preparing black people for the Diplomatic Career Admission Exam (CACD); and on the other hand, the impact of the inclusion of black people on the transformation of the diplomatic bureaucracy and the fight against racial inequality therein. The aim was to identify not only the effectiveness of black inclusion in the diplomatic career, but also its potential for counteracting racial inequality, considering the perspectives of inequality and representative bureaucracy as central theoretical frameworks. The case study looks at entry and development in the career, through extensive field research and data collection. The results point to an effective increase in the number of black people and the emergence of a representative bureaucracy. However, they also call for a necessary assessment of its potential to combat persistent racial inequality.

Keywords: affirmative action; racial quotas; public sector entrance examination; racial inequality; representative bureaucracy.

1. INTRODUÇÃO

A diplomacia brasileira é objeto de vários estudos, abordando seu surgimento (Farias, 2015; Mendonça, 2013; Moura, 2007), desenvolvimento (Bodine et al., 2022; Cheibub, 1984, 1989; Lima; Oliveira, 2018; Lopes Bretas, 2017; Souza, 2018), atuação (Amado, 2013; Batista, 2010; Gobo, 2019) e mesmo desigualdades de gênero e raça (Balbino, 2011; Gobo, 2018). Entretanto, menos comuns são os estudos empíricos sobre ações afirmativas raciais (Almeida, 2016; Bomfim, 2018; Góis Oliveira, 2015; Lima Oliveira, 2011; Lima, 2005; Lopes da Silva, 2005; Matsuoka; Passinato e Silva, 2021; Oliveira, 2011; Pereira, 2014). Com o objetivo de suprir essa lacuna, o presente artigo busca se diferenciar de estudos anteriores ao conjugar uma análise mais institucional, com foco no processo seletivo para a entrada na carreira diplomática e a aplicação das ações afirmativas. Inclui, igualmente, uma observação da burocracia diplomática e como ela é impactada ou não pela inserção de pessoas negras, especialmente no que diz respeito à diminuição da desigualdade racial.

Para tanto, vale-se de duas perspectivas teóricas: estudos sobre desigualdades (Reygadas, 2008; Therborn, 2015; Tilly, 1998) e burocracia representativa (Kingsley, 1944; Krislov, 2012; Mosher, 1968), buscando responder a seguinte questão: como as ações afirmativas influenciam o funcionamento da burocracia pública, em termos de combate às desigualdades raciais, com a ampliação do acesso de pessoas negras a esses espaços e a possibilidade de mudança de práticas institucionais excludentes.

O artigo, além da introdução, conta com uma seção com o aprofundamento no campo, detalhando ausência de pessoas negras na diplomacia. A seguir tem-se uma seção metodológica, para concluir com considerações gerais.

2. A DESIGUALDADE RACIAL NA DIPLOMACIA BRASILEIRA

A ausência de representação negra na diplomacia brasileira é fato registrado há muito, tanto na literatura nacional, quanto internacional (Costa Pinto, 1953; Fontaine, 1970; Freyre, 2011; Nascimento, 2016; Rosenbaum, 1968; Sampaio, 1963). Somente com a mudança da postura oficial do Brasil em relação ao próprio mito da democracia racial, que a ausência de pessoas negras na carreira diplomática começou a ser institucionalmente combatida. É nesse momento, no ano de 2002, que surge no Ministério de Relações Exteriores, no Instituto Rio Branco – IRBr, o Programa de Ação Afirmativa, “Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia” – PAA, fruto do Protocolo de Cooperação nº 08.0001.00/2002, firmado entre o Ministério de Relações Exteriores, o Ministério da Ciência e Tecnologia, o Ministério de Justiça e o Ministério da Cultura, visando à “igualdade de oportunidades de acesso de negros à carreira de diplomata e de acentuar a diversidade étnica nos quadros do Itamaraty”.

Os dados do IRBr apontam que 49 bolsistas foram aprovados ao longo de 20 anos, sendo que no concurso de 2022, o último finalizado na época deste estudo, mais 3 bolsistas foram nomeados(as), uma delas na ampla concorrência. Ainda assim, embora a política se apresente promissora, é preciso ter em vista o todo da carreira diplomática para se afiançar do quanto representa esse grupo no cômputo geral da carreira.

Tal objetivo somente pôde ser concretizado recentemente, quando o Departamento do Serviço Exterior divulgou dados mais completos sobre raça/cor e etnia das carreiras de Diplomatas, Oficiais de Chancelaria e Assistentes de Chancelaria. Até então, apenas participantes do programa de ação afirmativa tinham seu pertencimento racial registrado, o que dificultava a comparação.

Hoje, o Boletim Estatístico Étnico-Racial do Serviço Exterior Brasileiro (2023) dá a dimensão da desigualdade de acesso entre pessoas brancas e não-brancas no serviço diplomático, como se vê da Tabela 1.

Tabela 1 – Composição étnico-racial da carreira diplomática

Composição étnico-racial da carreira diplomática							
	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Não informado	TOTAL
Diplomatas	26	1190	9	176	41	101	1545
	1,68%	77,02%	0,58%	11,52%	2,65%	6,54%	100%

Fonte: Boletim Estatístico Étnico-Racial do Serviço Exterior Brasileiro.

Considerando que, de acordo com dados do IBGE, 55,9% da população brasileira se autocalifica como negra (preta ou parda) (IBGE, 2022), fica evidente que a presença de apenas 14,17% de pessoas negras no corpo diplomático, não espelha minimamente a sociedade. Por isso, a população negra não se vê representada nessa carreira, denotando desde já um aspecto da desigualdade racial na sociedade brasileira. Compreender os mecanismos que atuam nessa estrutura, reproduzindo ou combatendo a desigualdade, demanda uma análise aprofundada.

3. DO PERCURSO INVESTIGATIVO

O caso estudado é do Instituto Rio Branco com relação às ações afirmativas de recorte racial, em que, para essa compreensão, foram coletados dados e informações a respeito da presença negra no Instituto Rio Branco. As principais fontes consultadas foram atos oficiais, referentes aos processos seletivos do programa de ações afirmativa – PAA e do concurso de admissão na

carreira diplomática – CACD, bem como publicações, artigos acadêmicos e matérias jornalísticas, além de bem delimitadas entrevistas¹.

Tentou-se observar, a partir da obra de Charles Tilly (1998), a presença de diferenças categoriais², mecanismos de produção e reprodução da desigualdade no âmbito institucional, bem como os principais mecanismos para combatê-la, somando-se às análises de Charles Tilly as contribuições de Göran Therborn (2015) e Luis Reygadas (2008).

Da mesma forma, realizou-se um aprofundamento na chamada teoria da burocracia representativa, termo cunhado por John Donald Kingsley (1944), em sua análise do serviço público britânico, que elevou a discussão sobre representação e responsabilidade burocrática a um novo patamar. O autor ressalta que há de se fazer uma veemente defesa da promoção da diversidade demográfica na administração pública, para que ela seja representativa da população, daí uma burocracia representativa. A esse conceito, soma-se a distinção proposta por Frederick C. Mosher (1968), entre uma burocracia representativa passiva, que remete à origem dos indivíduos e ao grau pelo qual, coletivamente, espelham a sociedade como um todo, e uma ativa, em que de um indivíduo se espera que demande pelos interesses do grupo a que presumivelmente tenha sua origem.

Com o objetivo de identificar quais aspectos da instituição dão indícios de estarem recebendo alguma influência em razão da maior presença de burocratas negros(as), optou-se pela análise de três pilares institucionais (Scott, 2014). O chamado pilar regulatório é relativo a processos e estruturas que visam a constranger e regular o comportamento e que se expressa pelo estabelecimento de regras, monitoramento e sanção, mas que se vê afetado quando há o estabelecimento de cotas ou outras políticas afirmativas, visando a alterar a composição da instituição. O pilar normativo está relacionado à dimensão prescritiva da vida social, relacionada a normas sociais e valores e é expresso em termos de objetivo organizacional. Por fim, o pilar cultural-cognitivo refere-se aos fatores que moldam o sentido que é atribuído aos objetos e ações, como símbolos, gestos, palavras ou sinais, formando a base da realidade inconsciente de uma instituição.

Essa estrutura foi analisada na pesquisa de campo, juntamente com os dois marcos teóricos que orientaram a pesquisa. Em relação ao pilar regulatório, observou-se especialmente os mecanismos produtores, reprodutores ou de combate à desigualdade e, em relação aos pilares normativo e cultural-cognitivo, os mais propriamente ligados à presença de uma burocracia representativa ativa.

¹Ao concluir que as entrevistas não seriam o principal material de pesquisa, foi possível com um pequeno número fazer uma espécie de “amostragem por conveniência”, isto é, “um tipo de amostragem não probabilística que envolve a extração de um conjunto de observações de uma população que esteja acessível, isto é, ao alcance dos pesquisadores que compõem a rede de pesquisa” (Pires, 2019, p. 24). Estas entrevistas orientaram diversas passagens da pesquisa e forneceram pistas de onde observar a presença de uma burocracia representativa ativa.

²Diferença categorial é a que decorre da formação de pares categoriais assimétricos e que ao estabelecer laços de distinção entre diferentes grupos, passa a ser operado pelas instituições, favorecendo a consolidação das desigualdades. No caso, brancos/negros e ampla concorrência/beneficiários das cotas etc.

4. DOS ACHADOS DA PESQUISA

4.1 Pilar regulatório: mecanismos produtores, reprodutores ou de combate à desigualdade

Em relação ao pilar regulatório, o que pode ser observado é que o processo de seleção do CACD, apesar de sofrer alterações menores, em termos de conteúdo ao longo dos anos (Lopes Bretas, 2017), a partir do período da redemocratização, deu um passo ao eliminar um importante mecanismo de exclusão: entrevistas e prova oral. Tanto que, no primeiro concurso realizado sem esses dois meios de avaliação, houve uma grande aprovação de pessoas negras. A par dessas reformas de combate à desigualdade, no entanto, houve, ao longo do tempo, também contrarreformas elitizantes, implementando mecanismos de produção de desigualdades, ao manter uma certa homogeneidade social – e, por extensão, racial – na formação do corpo diplomático.

Uma contrarreforma que se destaca é referente às provas de língua estrangeira que atuaram, em alguns momentos, como um efetivo mecanismo de exclusão, ao se tornarem eliminatórias. Foi possível identificar o impacto desproporcional que sua aplicação, tecnicamente neutra, acabou por produzir justamente no grupo de pessoas cotistas, como se pode ver da Tabela 2 abaixo. Em 2020, especialmente, vê-se que 72,12% dos cotistas foram eliminados apenas nessa fase.

Tabela 2 – Percentual de candidatos(as) reprovados em língua estrangeira a partir de 2017, por grupo

ANO CACD	COTISTAS (%)	AMPLA CONCORRÊNCIA (%)
2017	15	4,8
2018	28,84	1,02
2019	40	11,68
2020	72,12	41,88
2022	20,33	6,22

Fonte: elaboração própria.

Com isso, é possível identificar uma tensão entre mecanismos de combate e mecanismos de produção/reprodução de desigualdades no âmbito do Itamaraty. Embora não se possa afirmar que haja discriminação racial, decorrente de preconceito individual, há evidentemente alterações que produziram efeito negativo somente a um determinado grupo racial em razão da opção procedimental realizada, que, portanto, pode ser tratada como um mecanismo de exclusão e geração de desigualdades.

O segundo aspecto analisado, pilar regulatório, foi a regulamentação das ações afirmativas no âmbito do IRBr. Em relação ao PAA, para além dos resultados observados, buscou-se identificar

a presença de uma burocracia representativa ativa na criação e gestão inicial do programa. No entanto, especificamente quanto a esse aspecto, considerados os dados a que se teve acesso, tal hipótese não pode ser confirmada.

De qualquer forma, o pioneirismo dessa política pública é, de fato, incontestado, sendo uma das únicas adotadas em âmbito federal, no início dos anos 2000, e que se mantém efetiva até hoje. Além do mais, a própria modalidade de pagamento de uma bolsa de estudos, embora claramente uma ação afirmativa, não é usual na prática nacional, que adota, quase exclusivamente, reserva de vagas como sinônimo da política pública. Alguns entes públicos somente recentemente começam a ensaiar medidas algo parecidas com isso³.

Deve-se notar, ainda, que apesar de longo, sua regulamentação é muito esparsa, sendo as regras fixadas a cada edital, não havendo um texto normativo prévio detalhado. Sua previsão inicial, de 2002, um Protocolo de Cooperação, firmado entre o então Ministério de Ciência e Tecnologia, o Ministério das Relações Exteriores, o Ministério da Justiça e o Ministério da Cultura, é ainda a norma mais geral que trata do tema.

Com essa flexibilidade, o processo seletivo sofreu uma enorme variação ao longo do tempo, desde um caráter mais subjetivo, a partir da avaliação de um plano de estudos elaborado por quem se candidatava (2002), até a aprovação em um concurso específico (de 2003 a 2015), com matérias equivalentes ao CACD, culminando com sua eliminação como concurso autônomo, passando a ser granjeadas bolsas de acordo com o desempenho no próprio CACD (2016 em diante).

Essa última alteração teve um impacto no número de inscritos no programa, que caiu bruscamente em 2016, como se vê na Tabela 3, e tem gerado preocupação de membros da diplomacia.

³ Exemplo da parceria firmada entre o Conselho Nacional de Justiça e a Fundação Getúlio Vargas, com programa de bolsas de estudo para candidatos negros e indígenas e pessoas com deficiência (PcD) à carreira da magistratura.

Tabela 3 - Bolsas concedidas, inscritos e concorrência no PAA

Anos	Bolsas	Inscritos	Relação candidato/vaga
2002	20	406	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 IRBr.

Em termos de resultados, como se vê da Tabela 4, nota-se que o PAA assegurou ao menos uma aprovação de pessoa negra bolsista ao ano, antes da adoção das cotas raciais. De 2002 a 2014, em 12 anos, ingressaram 22 ex-bolsistas. A partir de 2015, com a aplicação da Lei de Cotas, observa-se num curto espaço de tempo (7 anos) um ingresso superior àquele anteriormente verificado, uma vez que ingressam 26 pessoas negras cotistas.

Tabela 4 – Aprovação de ex-bolsistas no CADC

Ano de ingresso na carreira diplomática	Ex-bolsistas aprovados	Ex-bolsistas aprovados nas vagas reservadas (Lei n.º 12.990/2014)	Ex-bolsistas aprovados na ampla concorrência
2002	1		1
2003 (I e II)	2		2
2004	2		2
2005	-		
2006	3		3
2007	1		1
2008	3		3
2009	4		4
2010	1		1
2011	1		1
2012	2		2
2013	1		1
2014	1		1
2015	4	2	
2016	4	3	1
2017	6	5	1
2018	4	4	
2019	4	4	
2020	5	5	
2022	3	3	
Total	52	26	24

Fonte: elaboração própria.

Isso não implica dizer que a reserva de vagas esteja tornando o PAA desnecessário, tendo em vista que a maior parte de cotistas são também de ex-bolsistas. A única exceção identificada é o ano de 2022, que contou com suporte de tutoria específica, em que o número de não bolsistas cotistas é superior ao de bolsistas cotistas.

O PAA, conquanto acumule êxitos, tem seus senões. Um deles, é em relação às datas de lançamento dos editais do PAA, que acabam por não serem prévios ao CADC, inviabilizando o uso dos recursos para a preparação do certame seguinte. Aliás, a mudança adotada de condicionar a participação no PAA à aprovação no CADC inverte a própria lógica preparatória. Além disso, os recursos, além de não serem disponibilizados na brevidade que a necessidade exige para quem se dedica exclusivamente a esse estudo preparatório, conta com valores que vão sendo desatualizados ano a ano, em termos de poder de compra, o que interfere na aquisição da melhor formação possível.

Ainda que justas as críticas, o PAA foi a principal e mais duradoura alteração no pilar regulatório do Instituto Rio Branco, partindo da própria instituição. Com a entrada em vigor da

Lei nº 12.990, de 2014, aplicável a concursos após o início de sua vigência, o CACD 2015 foi o primeiro a reservar 20% das vagas totais para candidatas(os) autodeclaradas(os) negras(os), o que tem sido observado em todos os certames, assim como a nomeação desse mesmo percentual, diferentemente de outros concursos públicos em que, por vezes, não se consegue cumprir essa meta percentual.

O que se observou é que o número de cotistas aprovados é sempre superior ao número de vagas oferecidas, não resultando ociosidades das vagas a serem revertidas para a ampla concorrência.

Em relação às notas de aprovação, observou-se também que a disparidade entre a média das notas, de concorrentes pela ampla concorrência e de concorrentes pelas vagas reservadas para as cotas raciais, não apresenta muita disparidade, tanto no que se refere à primeira fase, quanto em relação às notas finais, como se vê da Tabela 5.

Tabela 5 - Comparativo da média de notas finais entre ampla concorrência e cotistas em pontos

CACD	Média notas finais da ampla concorrência	Média notas finais cotistas	Nota final máxima individual
2015	520,32	488,17	700
2016	557,38	495,72	700
2017	628,63	549,39	800
2018	650,61	567,24	800
2019	638,76	583,87	800
2020	631,31	556,20	800

Fonte: elaboração própria.

O percentual de acerto médio por concurso, igualmente, mantém-se muito próximo, como se vê da Tabela 6, sempre bem acima do mínimo necessário para a aprovação (60%).

Tabela 6 - Comparativo da média de percentual de acerto entre ampla concorrência e cotistas

CACD	Percentual de acerto da ampla concorrência (%)	Percentual de acerto de cotistas (%)	Percentual máximo de acerto individual (%)
2015	74,33	69,74	100
2016	79,63	70,82	100
2017	78,58	68,67	100
2018	81,33	70,91	100
2019	79,85	72,98	100
2020	78,91	69,53	100

Fonte: elaboração própria.

Já a reserva de vagas por lei é uma ampliação das ações afirmativas no Itamaraty e tem uma característica distinta, por se tratar de uma imposição legal. Talvez por isso mesmo, os resultados na instituição sejam mais notórios, como se procurou demonstrar, em que o número de pessoas autodeclaradas negras mais que dobrou a partir de sua adoção.

Essa alteração somente recentemente levou a pequenos ajustes nas normas internas da instituição. O primeiro observado foi em relação ao ranque na carreira diplomática, isto é, a classificação final no concurso utilizada para casos de desempate e acesso a determinados benefícios, como escolha de lotação e participação em cursos. Ocorre que o uso da nota no CACD, para formar o ranque das turmas formadas no IRBr, acabava contrariando a lógica da ordem de nomeação e posicionando ex-cotistas no final da lista. Posteriormente, após críticas internas, especialmente de membros da carreira diplomática, voltou-se a adotar apenas a nota dos exames do curso de formação do Instituto Rio Branco para fins de ranqueamento, considerando os efeitos negativos apenas da opção original para os cotistas.

Já em relação à promoção na carreira, as normas internas estabelecem uma série de requisitos, levando em conta, entre outros, critérios de antiguidade e de merecimento, este fixado por votos dos pares e de diplomatas em níveis mais elevados. Em que pese a comparação ter sido prejudicada pela falta de dados em relação a pertencimento racial de todos os membros da diplomacia, considerando a ausência do Boletim Estatístico Étnico-Racial do Serviço Exterior Brasileiro à época, algumas problematizações puderam ser feitas e, na verdade, mantém-se pertinentes.

Tomando de empréstimo as análises em relação a gênero (Balbino, 2011), pode-se identificar dois aspectos que prejudicam a progressão na carreira. O primeiro está relacionado à ideia, ainda amplamente difundida, de que a representação da sociedade brasileira é a de uma sociedade de maioria branca, em que o ideal de pessoa de sucesso é um homem branco, expressão do pacto narcísico da branquitude (Bento, 2022). O segundo aspecto refere-se à composição majoritariamente branca da diplomacia, que reproduz seus valores na escolha de retribuições de cargos públicos, sendo objeto de cercamento de oportunidades⁴ por esse grupo racial majoritário.

Prescindindo de detalhar todo o complexo procedimento para promoções⁵, uma vez que a maioria de membros dos patamares mais elevados são pessoas brancas⁶, estas acabam por ver aqueles presentes em menor número “elementos destoantes” (Balbino, 2011, p. 190; Dahlerup; Moreno, 1993). O resultado é que as categorias diferenciais presentes na sociedade são reproduzidas

⁴O cercamento de oportunidades, para Tilly (1998), é um mecanismo de promoção da desigualdade, quando alguns membros da organização, que compõem uma rede categorialmente delimitada, têm acesso a determinados recursos valorizados, renováveis e sujeitos a monopólio, que ao mesmo tempo facilitam as atividades e se beneficiam do *modus operandi* em rede. Tais membros limitam o acesso a tais recursos a outras pessoas, deles se apropriando.

⁵Para uma análise da carreira, ver Balbino, 2011; Cheibub, 1989; Cockles; Steiner, 2017; Lima; Oliveira, 2018 e Telles, 2020.

⁶De acordo com o Boletim Estatístico Étnico-Racial do Instituto Rio Branco (2023), pessoas brancas correspondem a 87,8% de Ministros de Primeira Classe (Embaixadores); 81,1% de Ministros de Segunda Classe; 76,1% de Primeiro-Secretários; 69,5% de Segundo-Secretários e 63,1% de Terceiro-Secretários.

nas escolhas internas dos membros da instituição, mantendo a sub-representação negra nos quadros hierarquicamente superiores.

Não há, explicitamente, nenhuma política conhecida tendente a alterar esse quadro, como já houve no passado em relação às mulheres. Ainda que fosse uma decisão personalista do Ministro Celso Amorim (2003 a 2009), seu apoio direto para aumento da presença de mulheres nos altos escalões surtiu efeitos, ainda não verificados em relação a pessoas negras. O fim dessa política de promoções de mulheres, com a saída do Ministro Celso Amorim, levou a uma mobilização de mulheres diplomatas que resultou na criação do Comitê Gestor de Gênero e Raça – CGGR, em 2014. Esse fato merece destaque, uma vez que, foi a atuação de burocratas representativas ativas responsável pela alteração na estrutura da instituição. Entretanto, as atribuições do CGGR para incrementar a participação de pessoas negras acabaram por não serem realizadas, sendo o comitê, por fim extinto, em 2018.

As normas internas analisadas revelam os limites da política pública quando restrita à fase de ingresso. Os mecanismos geradores de desigualdade, se não impedidos por mecanismos que promovam a igualdade, acabam por manter um benefício indevido ao grupo majoritário que enfraquece a potencialidade das alterações anteriormente citadas. Uma instituição efetivamente comprometida com a diversidade deveria promover mecanismos de fortalecimento de uma burocracia representativa em todas as suas instâncias, o que não foi observado.

4.2 Pilar normativo: burocracia representativa ativa

Avançando no debate, retoma-se a discussão sobre burocracia representativa, identificando sua presença a partir do pilar normativo, discutindo a suposta neutralidade do diplomata, em oposição a uma adoção de uma representação mais ativa a favor do seu grupo de origem racial, bem como, com base no pilar cultural-cognitivo, como aspectos simbólicos identificados na carreira, que desafiam, em alguma medida, a branquitude estabelecida.

À medida que aumenta a quantidade relativa de pessoas pertencentes a um grupo minoritário, começa a haver a possibilidade de uma identidade menos neutra e pode-se falar, também, numa burocracia com uma atuação mais ativa. Diferentemente de diplomatas mais antigos na carreira, diplomatas ex-bolsistas tendem a demonstrar uma ideia de identidade e representação mais forte. Essa propensão íntima é um dos elementos centrais para que uma pessoa se coloque como representante de seu grupo de origem. Embora não se possa assegurar, sem uma nova pesquisa qualitativa, se a maioria das beneficiadas tenham adotado essa postura, mormente em face da pressão interna para conformar seu comportamento, foram identificadas por meio de entrevistas, diplomatas que se posicionam como fiduciários de interesses de suas minorias. Mais do que a propensão, foram identificadas duas ações efetivas, com uma forte agência de pessoas negras,

o que permitiu avançar na discussão sobre burocracia representativa ativa e, ainda, estabelecer uma relação com o combate à desigualdade racial.

Uma das formas de apoio compensatório identificada foi a de programas de treinamento especial, na forma de tutorias, para além daquela oferecida pelo próprio Itamaraty, criticadas em outros estudos por seu caráter errático (Bomfim, 2018). De forma a suprir a deficiência desse programa oficial, partiu dos próprios ex-bolsistas uma iniciativa de preparação. Para além do treinamento com base nos conteúdos exigidos, essa tutoria, denominada Mentoria Mônica de Menezes⁷ também atuou com base no mecanismo da reciprocidade (Reygadas, 2008), uma vez que os encontros coletivos promovidos também proporcionam discussões sobre gênero e raça, o resgate da história das relações raciais e de gênero no Itamaraty e reforço da autoestima dessas pessoas, ao verem diplomatas que, como elas, conseguiram superar suas dificuldades.

A segunda iniciativa identificada foi a proposta de diagnóstico da diplomacia, que contou com atuação de diplomatas negras e negros na condução do processo. Tal medida visava à obtenção de dados sobre a composição atual do corpo diplomático. A pesquisa foi conduzida pela Associação e Sindicato de Diplomatas Brasileiros – ADB e culminou no relatório Perfil Sociográfico e Estudo da Carreira da Diplomacia Brasileira (Associação..., 2023). A presente abordagem tem como objetivo apontar, mais uma vez, a atuação de uma burocracia representativa ativa em termos de pautar e mobilizar uma base de apoio para que fosse dada continuidade a esse processo.

A dificuldade de se quantificar a diversidade étnico-racial na diplomacia, já apontada, foi enfrentada por esse grupo, que conseguiu, senão com a aderência do próprio Ministério das Relações Exteriores, mas com a Associação de Diplomatas, levar adiante o processo, capitaneado, por vozes negras.

A resistência interna, ao que se sabe, continua forte, sendo talvez esse o motivo da pouca visibilidade dada aos frutos desse elogioso processo, imprescindível para o aprimoramento da política pública.

4.3 Pilar cultural-cognitivo: aspectos simbólicos

Já a análise do pilar cultural-cognitivo possibilitou a apreciação da dimensão simbólica, útil para verificar se a presença negra tem ajudado a desconstruir a imagem do Itamaraty como “o último refúgio da nobreza” (Moura, 2007, p. 47), em que a imagem do Barão do Rio Branco se espelha na quantidade de homens brancos que compõem suas fileiras.

⁷ A Mentoria Mônica de Menezes Campos, cujo nome remete à primeira diplomata negra a ingressar por concurso no Itamaraty, no ano de 1979, tem por objetivos: (i) aumentar o número de pessoas negras nos quadros da diplomacia brasileira; (ii) promover debates sobre os atuais desafios das medidas de ações afirmativas no Itamaraty e (iii) pautar as questões de raça e gênero no âmbito do Ministério de Relações Exteriores.

Optou-se por fazer a análise a partir de quatro fontes distintas: os guias de estudo, a análise das patronesses e dos patronos de turma, o discurso dos formandos e a estética dos diplomatas.

O conteúdo dos guias, propriamente dito, não foi objeto de estudo uma vez que os elementos de principal interesse neles são os constantes da parte introdutória, em especial a parte descritiva do perfil de estudantes do IRBr que os elaboraram. Isso porque, com a introdução das cotas raciais, a representação demográfica negra foi aumentada em pelo menos um quinto dessas turmas (20%). Com isso, é possível considerar que há espaço para formação de uma relativa massa crítica (Grey et al., 2006) capaz de tematizar questões que poderiam ser ignoradas pela maioria do grupo racial branco. Essa expectativa, no entanto, não se confirmou. Em nenhum dos guias a questão racial foi detidamente tematizada, sequer apontando o percentual de pessoas negras que compuseram as turmas. Apenas um dos guias, do ano de 2018, apresenta um dado revelador sobre a percepção das pessoas em relação à diversidade racial. Ao apresentar uma tabela com o tempo de preparação para o concurso, desagregado por grupos, foram apresentadas três categorias: ampla, negros e PCD (pessoa com deficiência).

Nesse sentido, mais do que o número de aprovados em cada categoria, que até pode corresponder o número de pessoas negras ao número de pessoas que ingressaram pelas cotas, é a sinédoque⁸ que chama a atenção. Sem pretender taxar de racista qualquer que seja, suficiente é demonstrar o aspecto simbólico em se identificar “ampla concorrência” em oposição a “negros”.

De um lado, uma categoria referida às vagas, de outro uma categoria referida a pertencimento racial. E, como deixa a entrever, é como natural fosse ter, no primeiro caso, pessoas brancas, e no segundo, pessoas cotistas, ou, numa outra leitura, pessoas negras somente ingressam no serviço público por meio de cotas. Essa conclusão não se constrói no vácuo, ela decorre do histórico tanto do próprio Instituto em relação ao qual é produzida, quanto da sociedade em que se vê inserida.

Esse aspecto simbólico, presente na sociedade e formador da cultura e do comportamento de novos diplomatas, recém ingressos(as), é condizente com a postura da instituição, que não acolhe as cotas como uma política pública afirmativa para combate à desigualdade racial, mas, sim, para fins de diversidade, num sentido bastante abstrato.

Percebe-se, assim, uma cultura institucional que dificulta o despontar de uma burocracia representativa ativa, na medida em que não há uma política interna a reconhecer a importância da presença negra, para além da trazida pelo PAA e pelas cotas raciais. É isso que acaba por transparecer em um dos Guias de Estudo e cuja ausência do tema nos demais, reforça.

Nesse caso, a abordagem do tema racial segue o previsto e esperado de novos diplomatas, a demonstrar já um processo de adequação à estrutura e lógica de operação da instituição a que ingressam, em que o corpo negro é visto como estranho e não pertencente a esse espaço.

⁸ Figura de linguagem que consiste em tomar a parte pelo todo.

Já a escolha da patronesse ou do patrono da turma é uma oficialização de uma homenagem e também de uma identidade, criada ao final do curso de formação no Instituto Rio Branco. Uma vez mais, o objetivo é tentar observar, a partir da adoção de ações afirmativas, eventual tematização de questões ligadas à desigualdade racial. Nesse período estudado (1989 a 2021), três foram as personalidades negras escolhidas como nome de turma. No período anterior ao início do PAA (2003), nota-se que apenas homens brancos tinham sido escolhidos como patronos. No período todo, seis mulheres foram homenageadas, todas a partir de 2003.

É sintomático, assim, de um novo tempo em que marcadores raciais não podem ser mais ignorados e que se tenha uma carreira mais diversa – para usar um termo recorrente pela Instituição – que seja possível dar visibilidade a pessoas que não sejam a reprodução do padrão “Rio Branco”, homens brancos de elite.

Não foi possível, no entanto, estabelecer uma relação direta entre o protagonismo de diplomatas negros(as), recém ingressados na carreira, e a escolha da patronesse ou do patrono. Sem uma nova investigação específica não é possível afirmar que houve uma burocracia representativa ativa atuando nessa escolha, em que pese o caráter simbólico da presença negra e feminina diferente do período anterior, como identificado.

Em outra frente, a análise dos discursos dos formandos buscou identificar aspectos simbólicos realçados por oradores de Turma, que possam denotar a inserção de determinadas temáticas que já não se afigurariam como tabu na instituição. O objetivo foi observar a manifestação de diplomatas recém-formados no Instituto Rio Branco, em uma cerimônia, que constitui um importante rito de passagem, correspondente à sua formatura.

Assim, a temática racial não é central nessas falas, em geral, laudatórias à própria instituição, à carreira diplomática e cheia de agradecimentos. De qualquer forma, os discursos são capazes de revelar aspectos ideológicos da sociedade, possibilitando buscar o dito e o não dito. O que se viu mais presente, em vários dos discursos, foi o termo diversidade de forma generalizada referindo-se, ora à sociedade brasileira, ora à própria turma de formandos e que corresponde exatamente ao discurso compartilhado pelo Instituto. Talvez por isso o tema da desigualdade racial apareça tão poucas vezes, vindo em geral acrescido de desigualdade social e, principalmente, desigualdade de gênero, que apareceu como a tônica na maior parte das falas, quando chegou-se a abordar a falta de diversidade na instituição.

Na análise feita, apenas o discurso na Turma de 2013-2015 articula elementos no sentido de uma burocracia representativa passiva e uma burocracia representativa ativa, quando o orador manifesta a intenção de atuar em prol do grupo que representa, de pessoas negras, não só opinando pela necessidade de manutenção do programa, mas também com a necessidade de “seguir avançando em políticas que promovam a equidade [...] de raça no interior de nossa

hierarquia” (Formaturas, 2016, p. 234). As demais falas, salvo uma breve menção, sequer tocam na questão das ações afirmativas e, menos ainda, na desigualdade racial.

Assim, o que se pôde verificar foi a baixa intensidade da questão racial nos discursos, bem com a ausência de uma tematização em relação às ações afirmativas, mesmo que tenha havido referência à diversidade como um componente da diplomacia. É de se supor que a adequação ao habitus e o rito de passagem da formatura, como um momento de exaltar a diplomacia e a carreira que se ingressa, teve um espaço maior que eventuais críticas institucionais.

Por fim, tem-se a estética dos(as) diplomatas. Esse tema chamou a atenção, a partir da leitura da obra de Cristina Patriota de Moura (2007), que ressaltava, repetidas vezes, a questão dos cabelos, sempre muito bem penteados ou com gel. O cabelo, mais que um dado biológico, é um signo, “representa algo mais, algo distinto de si mesmo”, no caso, “comunica e informa sobre as relações raciais” (Gomes, 2019, p. 33).

Como dito alhures, o Rio Branco embranquece as pessoas (Igreja, 2005), o que, em se tratando da estética dos(as) diplomatas, à medida que se adota um padrão de representação corporal da branquitude, nega-se, por outro lado, o aspecto identitário negro referido ao corpo e ao cabelo, que extrapola a mera vaidade individual (Gomes, 2019). Daí a importância de se buscar verificar se o ingresso de pessoas negras tem contribuído para afetar, de alguma sorte, essa lógica de operação excludente.

Ao se deter nas 1.483 fotos coloridas no Anuário do Pessoal do Ministério das Relações Exteriores – Diplomatas, de 2010, o único cabelo com penteado afro que se pôde identificar foi justamente o da primeira diplomata aprovada no PAA, em 2003, a atualmente Ministra de Segunda Classe Marise Ribeiro Nogueira Guebel, diplomata com um histórico de luta antirracista.

A partir daí, ainda que muito lentamente, a diversidade estética de cabelos afro vai paulatinamente ganhando espaço, em que se vê, em vídeos e fotos de formatura, não só mulheres usando o cabelo natural, ou seja, não alisado artificialmente, mas também homens sem o corte de cabelo muito curto, geralmente adotado para disfarçar o volume. A simples presença, mesmo que durante o curso de formação do Itamaraty de alguém usando cabelos com penteado afro é mostras de que o espaço do Rio Branco, visto como uma instância conformadora ao habitus diplomático (Gobo, 2016), pode ir se alterando em pequenos aspectos simbólicos com a presença negra.

As ações afirmativas, portanto, com sua função precípua de combate à discriminação (Gomes, 2001), ao inserir corpos negros em espaços que até então se mantinham distantes, altera aos poucos a representação demográfica desse lugar. Importa dizer, aumenta a burocracia representativa passiva, pois há mais cabelos afro na sociedade do que numa instituição pública. Esse apresentar-se é também um representar, torna presente algo que estava ausente naquele espaço. Por vezes, essa atitude exigida de se mostrar fisicamente favorece uma postura mais politizada

de demandar também. É nesse encontro que a burocracia representativa ativa se vê favorecida. Do ponto de vista simbólico, a presença negra tem um papel que merece ser destacado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir desses aspectos analisados algumas conclusões podem ser feitas. A primeira delas é no sentido da necessidade de realização de mais estudos de campo que conectem as iniciativas legais de inclusão racial e a sua efetivação. Pensar os institutos jurídicos em sua prática auxilia a identificar sua potencialidade e seus limites. O aspecto simbólico, por exemplo, impacta não só o imaginário, mas também, a compreensão de valor das pessoas, de quem pode e deve ocupar espaços e acessar direitos. Por outro lado, o uso retórico de termos como desigualdade ou diversidade, apontam para o vazio de discursos bem elaborados que não se refletem na política aplicada. Tais aspectos poderiam passar despercebidos numa investigação teórica, mesmo sem desconsiderar sua importância.

A segunda conclusão é que um estudo interdisciplinar tem muito a contribuir para a busca de entendimento de fenômenos complexos, como a desigualdade racial e as ações afirmativas. A pesquisa de campo e o uso de entrevistas, típicos das ciências sociais, e outras perspectivas teóricas e empíricas, voltadas para o estudo das desigualdades sociais em combinação com as análises jurídicas, auxiliam na compreensão desse tipo de fenômeno.

A terceira conclusão a que se chega é que, em se tratando de ações afirmativas, é imprescindível abordar o conteúdo normativo de combate à desigualdade. O foco apenas no acesso, promovido pela concepção restrita de política afirmativa como uma política de cotas, é incapaz de fazer frente à desigualdade racial, dada sua complexidade em termos de categoria diferencial, além de contar com inúmeros mecanismos de produção e reprodução da desigualdade. E essa questão é mais bem enfrentada quando, para além do aumento do quadro de pessoas negras, ingressam pessoas realmente vinculadas com a questão racial. Por isso não basta apenas a busca pela diversidade demográfica, é preciso que sejam propiciadas condições para que uma burocracia representativa ativa aflore.

É amplamente propagada a noção de que as ações afirmativas são uma espécie de igualdade material, para além da formal, e, do ponto de vista individual pode representar um ganho em termos de capital econômico, social e cultural para seus beneficiários. Mas, tais benefícios são muito pouco considerando a alteração de estruturas e mudança de cultura institucional, reafirmadoras de categorias diferenciais excludentes.

A partir da discussão mais aprofundada de desigualdade é que se pode notar o quanto o debate jurídico sobre as ações afirmativas acaba por dedicar atenção ao seu aspecto formal, ao focar quase que exclusivamente no momento de ingresso da população negra. Compreender os

mecanismos de reprodução da desigualdade auxilia a vislumbrar o quão limitada essa abordagem é. Além disso, fazer o debate sobre representação e, em especial, sobre burocracia representativa ativa, auxilia a perceber que um enfrentamento da desigualdade demanda uma atuação que vai além das regras postas em relação ao ingresso no serviço público.

Resgatar a concepção de que o protagonismo na luta antirracista é negro (Theodoro, 2022) também é um elemento a se analisar. Ao identificar nas ações afirmativas o potencial de aumento do número de pessoas negras dentro da burocracia pública, haveria, em tese, como, desde dentro, habilitar pessoas a atuar na produção de políticas que beneficiem seu grupo de origem. Desconsiderar essa necessidade de atuação resulta em uma política pública que não atinge seu objetivo, qual seja, combater as desigualdades raciais. Por isso a insistência de que é preciso criar condições institucionais para que ingressem pessoas entre as quais haverá quem se proponha a tanto. Para isso, as ações afirmativas não podem servir apenas como tokenismo, aumentando apenas pontualmente o número de pessoas negras.

Conforme procurou-se demonstrar, em especial em relação aos projetos protagonizados por pessoas negras, a atuação de uma burocracia representativa ativa pode propor avanços, ou ao menos, tensionar a relação dentro das instituições, de forma a tentar compensar uma visão monolítica de direitos avessos à inclusão racial, em seu sentido mais amplo.

Apenas em novos estudos, aprofundando ainda nas formas de seleção e na posterior agência antirracista nas instituições públicas, será possível aquilatar como as ações afirmativas podem ser desenhadas para favorecer uma estrutura burocrática e uma agência de atoras e atores capazes de fazer frente à desigualdade racial ainda hoje observada.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, V. DA S. **Racismo institucional e afro-brasileiros: o caso do Instituto Rio Branco**. Seropédica-RJ: UFRRJ, 2016.

ASSOCIAÇÃO E SINDICATO DOS DIPLOMATAS BRASILEIROS. **Pesquisa Perfil Sociográfico e Estudo de Carreira da Diplomacia Brasileira**. Brasília: ADB, 2023. Disponível em: <https://adb.org.br/comunicacao/noticias/pesquisa-perfil-sociografico-e-estudo-de-carreira-da-diplomacia-brasileira>. Acesso em: 19.12.2025.

BALBINO, V. R. **Diplomata: substantivo comum de dois gêneros** - Um estudo sobre a presença das mulheres na Diplomacia Brasileira. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011.

BENTO, C. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BODINE, C. S. GIANNATTASIO, A. R. C. O papel da herança cultural nos processos de ingresso na carreira diplomática brasileira entre 1995-2015. **Revista de Administração Pública**, v. 56, n. 5, p. 654–682, 2022.

BOMFIM, I. R. **Homo diplomaticus: vocação para a diplomacia: um estudo sobre a carreira diplomática e o programa de ação afirmativa do Instituto Rio Branco**. 2018. 44 f. Monografia (Graduação) – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, São Francisco do Conde, 2018.

- BRASIL, Ministério das Relações Exteriores. **Boletim Estatístico Étnico-Racial do Serviço Exterior Brasileiro**. Brasília: MRE, 2023.
- CHEIBUB, Z. B. Diplomacia e construção institucional: o Itamaraty em uma perspectiva histórica. **Dados**, v. 28, n. 1, p. 113–131, 1985.
- CHEIBUB, Z. B. A carreira diplomática no Brasil: O Processo de burocratização do Itamaraty. **Revista de Administração Pública**, v. 23, n. 2, p. 97–128, 1989.
- COCKLES, M.; STEINER, A. Q. As mulheres na carreira diplomática brasileira: considerações sobre admissão, hierarquia e ascensão profissional. **Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD**, v. 6, n. 11, p. 250–280, 2017.
- COSTA PINTO, L. DE A. **O negro no Rio de Janeiro**: relações de raças numa sociedade em mudança. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1953.
- DAHLERUP, D.; MORENO, H. De una pequeña a una gran minoría: una teoría de la “masa crítica” aplicada al caso de las mujeres en la política escandinava. **Debate Feminista**, v. 8, n. setembro 1993, p. 165–206, 1993.
- FARIAS, R. DE S. O Retrato de um Diplomata quando Jovem: pensamento e ação de Jorge Latour, o criador do Instituto Rio Branco. **Revista do IHGB**, v. 176, n. 468, p. 133–168, 2015.
- FORMATURAS DO INSTITUTO RIO BRANCO. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2016.
- FONTAINE, R. W. **The foreign policy-making process in Brazil**. 1970. 387 f. *Dissertation (Doctor of Philosophy)*, Johns Hopkins University, Baltimore, 1970.
- FREYRE, G. **Novo mundo nos trópicos**. São Paulo: Global Editora, 2011.
- GOBO, K. **Noblesse d’État**: do campo ao habitus da diplomacia brasileira. 2016. 272 f. Tese (doutorado em sociologia) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2016.
- GOBO, K. Da exclusão à inclusão consentida: negros e mulheres na diplomacia brasileira. **Política & Sociedade**, v. 17, n. 38, p. 440–464, 2018.
- GÓIS OLIVEIRA, F. C. DE L. E. **Programa de ação afirmativa do IRBR**: uma análise dos treze anos de implementação. Brasília - DF: Instituto Legislativo Brasileiro - ILB, 2015.
- GOMES, J. B. B. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social: A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- GOMES, N. L. **Sem perder a raiz**: corpo e cabelo como símbolos da identidade negra. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.
- GREY, S. TREMBLAY, M.; DAHLERUP, D.; CHILDS, S.; KROOK, M. L. Do Women Represent Women? Rethinking the “Critical Mass” Debate. **Politics and Gender**, v. 2, n. 1, p. 491–530, 2006.
- IBGE, 2022. **Censo Demográfico 2022**: identificação étnico-racial da população, por sexo e idade.
- IGREJA, R. L. **Estado, diferença cultural e políticas multiculturalistas**: uma comparação entre Brasil e México. 2005. 371 f. Tese (Doutorado em Antropologia Social) – Centro de Pesquisa e Pós-Graduação sobre América Latina – CEPPAC, Universidade de Brasília, 2005.
- KINGSLEY, J. D. **Representative Bureaucracy**: an interpretation of the British civil service. Yellow Spring: Antioch Press, 1944.
- KRISLOV, S. **Representative Bureaucracy**. New Orleans: Quid Pro Books, 2012.

- LIMA OLIVEIRA, J. L. **Negros e diplomacia: presença de afrodescendentes no Ministério das Relações Exteriores. Estudo comparado Itamaraty - Departamento de Estado americano.** 2011. 108 f. Dissertação (mestrado profissionalizante em Teoria Política e Política Externa) – Instituto Rio Branco, Brasília, 2011.
- LIMA, R. DE C.; OLIVEIRA, A. J. S. N. DE. Manutenção e mudanças no Ministério das Relações Exteriores: perfis do corpo diplomático e padrões na carreira. **Revista de Administração Pública**, v. 52, n. 5, p. 797–821, 2018.
- LIMA, V. L. A. R. **A inserção do negro na carreira de diplomata: ação afirmativa para o Instituto Rio Branco.** 2005. 156 f. Dissertação (mestrado em Sociologia) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005.
- LOPES BRETAS, D. **O processo seletivo dos diplomatas brasileiros (1995-2010).** 2017. 436 f. Tese (doutorado em Sociologia Política) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.
- LOPES DA SILVA, R. **Ação afirmativa no Instituto Rio Branco.** 2005. 100 f. Monografia (graduação em Relações Internacionais) – Centro universitário de Brasília - UniCEUB, Brasília, 2005.
- MATSUOKA, E. A. DE C.; PASSINATO E SILVA, L. As políticas de ações afirmativas no concurso de admissão à carreira de diplomata: experiências e desafios. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, p. 63–70, 2021.
- MENDONÇA, R. **História da política exterior do Brasil: do período colonial ao reconhecimento do Império (1500-1825).** Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2013.
- MOSHER, F. C. **Democracy and the public service.** New York: Oxford University Press, 1968.
- MOURA, C. P. DE. **O Instituto Rio Branco e a Diplomacia Brasileira: um estudo de carreira e socialização.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- NASCIMENTO, A. DO. **O Genocídio do Negro Brasileiro: processo de um racismo mascarado.** São Paulo: Perspectivas, 2016.
- OLIVEIRA, A. P. C. **Diplomatas negros (as): ação afirmativa no Instituto Rio Branco e trajetórias de diplomatas (ex) bolsistas.** 2011. 151 f. Dissertação (mestrado em Estudos Étnicos e Africanos) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.
- PEREIRA, E. D. **Programa de ação afirmativa do Instituto Rio Branco: discursos de Diplomatas e Candidatos/as à Diplomacia.** 2014. 190 f. Tese (doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.
- PIRES, R. R. C. (ED.). **Implementando Desigualdades: reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas.** Rio de Janeiro: IPEA, 2019.
- REYGADAS, L. **La apropiación: destejiendo las redes de la desigualdad.** Iztapalapa, México: Anthropos Editorial; Universidad Autónoma Metropolitana, 2008.
- ROSENBAUM, H. J. A Critique of the Brazilian Foreign Service. **The Journal of Developing Areas**, v. 2, n. 3, p. 377–392, 1968.
- SAMPAIO, N. DE S. The foreign policy of Brazil. In: BLACK, J. E.; THOMPSON, K. W. (Eds.). **Foreign policies in a world of change.** New York: Harper & Row, p. 617–641, 1963.
- SCOTT, W. R. **Institutions and organizations: ideas, interests, and identities.** Los Angeles: Sage Publications, 2014.
- SOUZA, H. G. DE. O Ethos do Itamaraty: Análise sobre a instituição e a socialização dos diplomatas. **Espirales**, v. 2, n. 3, p. 43–70, 2018.

TELLES, J. R. DA C. O sexismo dentro do instituto Rio Branco e a estagnação profissional das mulheres diplomatas. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 3, p. 16111–16131, 2020.

THEODORO, M. **A sociedade desigual**: racismo e branquitude na formação do Brasil. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.

THERBORN, G. **Los campos de exterminio de la desigualdad**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2015.

TILLY, C. **Durable inequality**. Berkeley: University of California Press, 1998.

NOTAS

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA

Concepção e elaboração do manuscrito: Gianmarco Loures Ferreira

Coleta de dados: Gianmarco Loures Ferreira

Discussão dos resultados: Gianmarco Loures Ferreira

Revisão e aprovação: Gianmarco Loures Ferreira

AUTOR CORRESPONDENTE

Gianmarco Loures Ferreira - gianloures@gmail.com

FINANCIAMENTO

Não se aplica

CONSENTIMENTO DE USO DE IMAGEM

Não se aplica

APROVAÇÃO DE COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Não se aplica

CONFLITO DE INTERESSES

O autor declara não haver interesses conflitantes


DISPONIBILIDADE DE DADOS DE PESQUISA E OUTROS MATERIAIS


Não se aplica


PUBLISHER

Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap). As ideias expressadas neste artigo são de responsabilidade de seus autores, não representando, necessariamente, a opinião dos editores ou da Enap.

EDITORES

Editor-Chefe: Alexandre de Ávila Gomide  (Escola Nacional de Administração Pública, Brasília/DF – Brasil)

Editor-adjunto: Rafael Rocha Viana  (Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, DF/Brasil)

Editora: Mila Lopes Mesquita  (Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, DF/Brasil)

HISTÓRICO

Submetido: 21/mar/2024 | Aceito: 25/fev/2026 | Publicado: 30/mar/2026

AGRADECIMENTOS

Aos avaliadores, à equipe da RSP, à Professora Doutora Rebecca Lemos Igreja e ao Professor Doutor Menelick de Carvalho Netto da Universidade de Brasília

LICENÇA DE USO

Copyright (c) 2026 Gianmarco Loures Ferreira. O autor mantém os direitos autorais e concede à Revista do Serviço Público (RSP) o direito de primeira publicação, com o trabalho licenciado sob a Licença *Creative Commons* Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional. (CC BY-NC 4.0). Os artigos são de acesso aberto e uso gratuito.

