

SINDITAMARATY

Em Pauta

Reenquadramento mobiliza servidores



Por meio das redes sociais, servidores do Itamaraty demonstraram amplo apoio à proposta de reenquadramento salarial apresentada pelo Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores (SINDITAMARATY) à Comissão de Administração do ministério, em fevereiro. Foram centenas de publicações entre

textos, vídeos e fotos com a hashtag #apropostadosindimerepresenta, enviadas por servidores no Brasil e no exterior.

Confira vídeo no nosso canal do Youtube e saiba por que os servidores do Ministério das Relações Exteriores (MRE) apoiam a proposta de reenquadramento do SINDITAMARATY.

Você também pode acompanhar

a mobilização no Grupo do SINDITAMARATY no Facebook e no Flickr do Sindicato.

Acesse nossas redes:

[facebook.com/sinditamaraty.sindicato](https://www.facebook.com/sinditamaraty.sindicato)

[youtube.com/SINDITAMARATY1](https://www.youtube.com/SINDITAMARATY1)

[flickr.com/sinditamaraty](https://www.flickr.com/sinditamaraty)

// Leia mais na página 3

**Assédio moral
institucionalizado**

// pág. 4 e 5

**Entidades
sindicais de olho
no Congresso**

// pág. 6

**GT debate inclusão
dos PCC/PGPE
no SEB**

// pág. 7

EXPEDIENTE



SINDITAMARATY
SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO
das Relações Exteriores

**Informativo do Sindicato Nacional
dos Servidores do Ministério
das Relações Exteriores
(SINDITAMARATY)**

Março/Abril de 2016

Site

www.sinditamaraty.org.br

Telefone

(61) 3024-8872 / 2030-5050

Sede

Setor de Rádio e TV Sul 701,
Bloco I, Edifício Palácio da Imprensa,
2º Andar, Salas 210 a 213,
Brasília (DF), Brasil, 70340-000

Escritório de apoio

Esplanada dos Ministérios,
Bloco H, anexo I, subsolo
Brasília-DF - Cep: 70170-900.

Diretoria executiva

Sandra Nepomuceno
Presidente do SINDITAMARATY

Dilza Aguiar Galvão
Diretora financeira

Redação e edição

Adriana de Araújo

Artes e Diagramação

Hudson Ernandes

Projeto Gráfico

Duo Design

Fotos

Diogo Neris

Tiragem

1,500 exemplares

Caros Colegas,

O Sindicato Nacional do Ministério das Relações Exteriores (SINDITAMARATY), cumprindo seu papel de legítimo representante de todos os servidores do Itamaraty, mantém-se empenhado na busca por uma negociação salarial justa para a categoria. Nesse primeiro momento, temos concentrado esforços na luta pelo reenquadramento dos subsídios das carreiras do Serviço Exterior Brasileiro (SEB).

Reivindicamos para o SEB remuneração condizente com as demais carreiras típicas de Estado. O reenquadramento é fundamental para equacionar as perdas salariais perpetuadas ao longo do tempo e destravar a pauta da categoria.

Em análise no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, desde abril de 2015, a pauta específica do SINDITAMARATY inclui ao todo oito itens, sendo uma das principais demandas, a inclusão dos PCC/PGPE no Regime Jurídico dos Servidores do Serviço Exterior

Brasileiro. Nesse sentido, além de criar um Grupo de Trabalho para elaborar uma proposta para integração destes servidores ao SEB, o SINDITAMARATY também levou o tema para debate com representantes da administração do MRE.

Também são reivindicações da categoria, encampadas pelo sindicato, a regulamentação dos plantões; a concessão do Passaporte Diplomático a todos os servidores do SEB; o pagamento pontual da residência funcional; a revisão do fluxo das carreiras de diplomata e oficial de chancelaria; o reajuste do auxílio-familiar no exterior; a regulamentação das vagas disciplinadas pela Lei nº 12.601/2012.

A mobilização e a união de todos os servidores são essenciais para fortalecer os pleitos da categoria e fazer com que o governo federal, por meio do MPOG e MRE, avance efetivamente na pauta dos servidores, que foi entregue há quase um ano.

SANDRA NEPOMUCENO
Presidente do SINDITAMARATY



SINDITAMARATY pede que MPOG negocie reenquadramento para destravar pauta da categoria

As discussões conduzidas pela Comissão de Administração do Itamaraty foram encerradas no dia 05 de março

Com o encerramento das negociações sobre reenquadramento no âmbito do Itamaraty, expectativas se voltam para o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). A falta de solução para a demanda trava as negociações salariais iniciadas em abril de 2015, quando o Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores (SINDITAMARATY) entregou ao MPOG pauta com reivindicações da categoria.

Segundo a presidente do SINDITAMARATY, Sandra Nepomuceno, hoje, as carreiras do Serviço Exterior Brasileiro (SEB) recebem subsídio inferior ao da média da maioria das carreiras típicas de Estado correlatas. Sem a correção desta defasagem, por meio do reenquadramento, a categoria rejeitou, pela segunda vez, em dezembro do ano passado, a proposta de reajuste linear de 27,9%, parcelado em quatro anos.

Em reuniões com o sindicato, a Secretária de Relações do Trabalho do MPOG deixou claro que a solução depende do entendimento do Ministério das Relações Exteriores (MRE). Apesar das tentativas de acordo da parte do sindicato, as discussões conduzidas pela Comissão de Administração do Itamaraty foram encerradas, no último dia 05, sem uma proposta única de reenquadramento. A comissão garantiu, contudo, que o MRE atuaria junto ao MPOG para o encaminhamento das propostas apresentadas na rodada de negociações internas sobre o tema,



Foram cinco rodadas de negociações com a Administração do MRE

salientando os pontos de divergência e consenso.

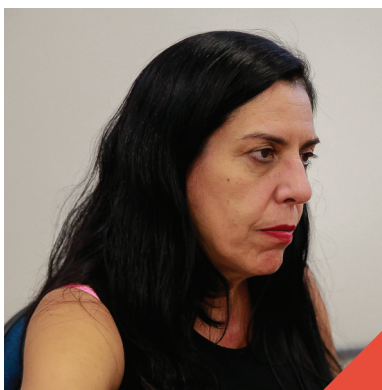
Hoje, a principal discordância entre as propostas é o percentual de recomposição salarial da carreira de oficial de chancelaria. O estudo empreendido pelo sindicato, que estabeleceu a Fórmula pela Média Remuneratória das Carreiras Correlatas (FMRCC), revelou uma defasagem de 31,88% em comparação com outras carreiras típicas de Estado do Poder Executivo e de segundo padrão remuneratório. Para restaurar essa perda salarial, o SINDITAMARATY reivindica uma correção de 52,89%, o que resultaria num subsídio de R\$ 11.236,99 no ingresso e R\$ 16.185,48 no topo. Já a Comissão de Administração do MRE propôs um percentual de 27,69%.

Segundo o levantamento do SINDITAMARATY, o subsídio dos assistentes de chancelaria está defasado em 28,48% e dos diplomatas de 7,11%. Com base nesses parâmetros, o SINDITAMARATY reivindicou, também, uma recomposição salarial de 9,12% para diplomatas, o que

representaria um subsídio inicial de R\$ 16.913,10 e final de R\$ 22.574,54. Para os assistentes de chancelaria, é necessária uma correção de 41,86%, quando o subsídio dessa carreira passaria a ser de R\$ 5.692,36 no ingresso e R\$ 9.780,82 no topo. Os percentuais são similares aos que propõe a comissão administrativa para ambas as carreiras.

Segundo Sandra Nepomuceno, além de contemplar todas as carreiras do SEB, o modelo de reenquadramento defendido pelo sindicato representa um baixo impacto orçamentário, pois o ministério tem quadro de pessoal reduzido. “Enquanto as carreiras de Estado lutam por um bônus de eficiência, sucumbência ou produtividade, os servidores do MRE buscam, apenas, a equiparação dos subsídios ao nível dos demais colegas do Poder Executivo. Esperamos um posicionamento firme do MPOG para que possamos chegar a uma solução negociada que pacifique as divergências e atenda os anseios da categoria”, enfatiza. ▲

Pessoas que denunciam as falhas e injustiças do sistema estão mais expostas à prática de assédio moral



Ana Magnólia Mendes

Ana Magnólia Bezerra Mendes é Professora do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB). Tem pós-doutorado no Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), Paris, doutorado em Psicologia pela UnB e sanduíche na Universidade de Bath, Inglaterra, mestrado e graduação em Psicologia. Na Universidade de Brasília, atua em projeto do Centro de Atendimento e Estudos Psicológicos voltado para a escuta de trabalhadores que se encontram nas situações de risco ocupacional, estresse pós-traumático, assédio moral, tentativas de suicídio e acidente de trabalho.

O atendimento no Projeto Práticas em Clínica do Trabalho é gratuito. Os interessados devem enviar e-mail para clinicatrabalho@unb.br

Em entrevista ao SINDITAMARATY Em Pauta, a professora do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB), Ana Magnólia Mendes, relata como o modelo de gestão adotado no setor público gera sofrimento e adoecimento ao institucionalizar o assédio moral. Situação muitas vezes agravada pelo isolamento da vítima e pela falta de solidariedade dos colegas. A naturalização dessa prática afeta a qualidade do serviço prestado à sociedade e causa prejuízos aos cofres públicos.

SINDITAMARATY Em Pauta // O que é assédio moral?

Ana Magnólia Mendes: São práticas constantes e atitudes empregadas contra um trabalhador que o levam a uma situação de humilhação, constrangimento e falta de respeito. É escolhida uma vítima e deliberadamente se começa todo um processo de agressão com o objetivo de destruir a dignidade do trabalhador e fazer com que ele se sinta tão humilhado que desista do seu posto, do seu cargo. Quando chega a esse ponto, o assédio moral já está instituído, declarado.

SEP // Como começa?

AMM: Às vezes a agressão e a violência são sutis, invisíveis. Só se percebe que existe alguma coisa estranha e a pessoa começa a se questionar: Será que é comigo? Será que ele disse isso por que está de mau humor? Será que não fiz meu trabalho direito? O início é meio nebuloso.

SEP // Que ações caracterizam assédio?

AMM: Você volta de férias e o seu posto de trabalho foi mudado sem o seu consentimento, é excluído das reuniões, é alvo de piadas, de

sarcasmos. Além de atitudes mais explícitas, como ser chamado incompetente. São lhe dadas tarefas menos qualificadas, ou seja, há uma inconsistência entre a sua capacidade e o que lhe é atribuído; isolam você dos demais colegas; proíbem de falar com certas pessoas; cortam o acesso ao telefone, internet. Expõe-lhe na frente dos colegas e lhe desqualificam com frequência. Se for um episódio eventual e passageiro não deixa de ser uma violência que pode causar danos e sofrimentos às pessoas e precisa ser combatida, mas não caracteriza o assédio moral. É importante fazer essa distinção. O assédio acontece quando há um conjunto de episódios.

SEP // O que causa a prática de assédio moral?

AMM: O modelo de produção, de gestão e a forma como o trabalho está organizado leva a conflitos e competição no ambiente de trabalho. Um exemplo: só há um computador no trabalho e duas pessoas precisam utilizá-lo para entregar um trabalho e são pressionadas para concluí-lo em determinado horário, isso vai gerar um conflito interpessoal. Se isso for legitimado pela gestão, visto como

algo normal cria-se um ambiente propício para disseminação da prática. Fazendo com que os servidores sejam vítimas de assédio ou entre no papel de assediador. Situações como a falta de concurso público, falta de um plano de carreira adequado podem cooperar para isso. No setor público, por exemplo, a falta de transparência nas remoções e transferências pode fazer com elas sejam usadas como um instrumento para o assédio moral.

SEP // Quem é o alvo do assédio moral?

AMM: Geralmente, as vítimas do assédio são pessoas que reivindicam, criticam o modelo de gestão e avaliação. Pessoas que denunciam as falhas e as injustiças do sistema estão mais expostas à prática de assédio.

SEP // O excesso de hierarquia pode causar assédio moral?

AMM: A estrutura muito hierarquizada tende a causar mais casos de assédio moral, pois já existe essa relação de subordinação, dominação. A hierarquia deve existir no ambiente de trabalho, pois é necessário que alguém decida, gereencie. Mas, quando isso é algo autoritário e pelo simples fato de estar numa situação de hierarquia, o superior submete o subordinado a situações de humilhação e constrangimentos constantes, isso caracteriza assédio moral.

SEP // Quais são as consequências?

AMM: Por medo de denunciar, de serem taxados de fraco, de sofrerem retaliações, muitos servidores ficam aguentando e, por isso, acabam adoecendo. Entram em depressão, precisam tomar remédios, são afastados. Perdem os servidores; perde a instituição com altos índices de licença.

Hoje o assédio moral é um dos principais causadores de doenças do trabalho. Isso afeta a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Há o retrabalho, baixa produtividade e também prejuízos para imagem do órgão e financeiros com pagamentos de indenizações.

SEP: O que o servidor pode fazer se suspeitar que é alvo de assédio?

AMM: É bastante complexo, pois muitas vezes o servidor fica isolado. Ninguém quer testemunhar a favor dele, embora todos vejam o que acontece. Alguns órgãos, por exemplo, não têm ouvidoria. Quando há, muitas vezes ela é controlada por gestores que são coniventes com a situação. Mesmo assim é importante acionar todos os meios possíveis: ouvidoria, área de gestão de pessoas, saúde, comitê de ética da instituição. Se essas estruturas não existem ou não funcionam, ele também pode procurar seu sindicato que pode orientar a montar um processo de denúncia e em num caso extremo a denunciar ao Ministério Público. Também, é muito importante reunir provas: gravar conversas, guardar e-mails, anotar os fatos ocorridos. Se ele está desconfiado, mas ainda não tem certeza que é vítima de assédio, recomenda-se sempre que precisar falar com o possível assediador, o faça na presença de outras pessoas.

SEP // O que as instituições podem fazer para coibir o assédio moral?

AMM: Sou a favor de medidas punitivas e preventivas. As empresas/órgãos precisam assumir isso e abrir processos administrativos e advertir o assediador e dizer: você não está se comportando como servidor público

Quem está na gestão tem obrigação de coibir esta prática, por meio da aplicação das legislações e de ações preventivas, para que esse comportamento seja mudado. Há que se pensar em soluções multidisciplinares.

porque está praticando atos de violência e agressão com colegas, com subordinado ou com seu chefe (veja a figura). Quem está na gestão tem obrigação de coibir esta prática, por meio da aplicação das legislações e de ações preventivas, para que esse comportamento seja mudado. Há que se pensar em soluções multidisciplinares que envolvam a área do direito, psicologia, medicina, serviço social entre outras.

SEP // Que medidas podem ser tomadas em relação ao assediador?

AMM: É importante que haja ações voltadas tanto para a vítima como para o assediador ambos precisam de tratamento. Contudo, é muito difícil o indivíduo admitir ser assediador, pois ele já está bastante contaminado com a patologia da violência. Assim, como a vítima, que também resiste a denunciar, por vergonha de acharem que ela foi fraca, incompetente. Se você pensar no sistema de Casa Grande e Senzala de Gilberto Freyre, nem sempre o assediador é a “casa grande”. O feitor muitas vezes são chefes intermediários de muitas empresas e dificilmente vão assumir que são assediadores. Eu trago essa referência do trabalho escravo, porque é uma situação na qual há abuso de poder e as relações ferem a dignidade e os direitos humanos. ▲



Entidades sindicais reforçam atuação no Congresso Nacional

Lideranças apostam em ações conjuntas entre centrais, confederação e sindicatos

Com o retorno das atividades no Congresso Nacional, no início de fevereiro, entidades sindicais que representam servidores públicos reforçaram atuação parlamentar com intuito de avançar nas demandas do setor. O movimento sindical também terá que se desdobrar para barrar proposições que poderão flexibilizar direitos adquiridos.

Com agenda legislativa do primeiro semestre pautada pelas medidas de ajuste fiscal, um parlamento mais conservador e um governo fragilizado politicamente, sindicalistas temem o avanço de propostas que ameçam conquistas trabalhistas, multiplicadas no último ano legislativo, principalmente na Câmara dos Deputados. “Temos um parlamento que não está preocupado em construir políticas públicas para a sociedade, mas sim em resolver problemas pontuais em nome do seu próprio interesse ou de grupos que representa”, destaca André Santos, diretor da Contatos Assessoria Parlamentar, empresa contratada do Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores (SINDITAMARATY).

Nessas circunstâncias sobram ataques aos direitos dos servidores públicos e falta serviço público de qualidade para a sociedade. São diversas as tentativas de coibir o direito de greve do servidor e precarizar as relações de trabalho, por meio de iniciativas como a reforma da previdência, terceirização, mudança do

conceito de trabalho escravo, redução dos concursos públicos.

“Algumas dessas pautas são propostas pelo governo, que já teve postura mais aliada com o movimento sindical. Uma situação que somada à correlação de força capital x trabalho desproporcional no Congresso gera um quadro muito preocupante

“A conquista do direito à negociação coletiva será o maior passo no Brasil para melhoria das relações de trabalho no setor público”

João Domingos
presidente da CSPB

com a precarização do serviço público, adoecimento de servidores, falta de estrutura e pessoal para atender a sociedade. Diante deste cenário as entidades as organizações de trabalhadores precisam se mobilizar e atuar conjuntamente independente do segmento de representação”, destaca o presidente da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil (CSPB), João Domingos dos Santos.

Apesar do cenário de fragilização política e dificuldade de encaminhamento de pautas de interesse social, uma das principais demandas

da pauta dos servidores, a criação de normativas para negociação coletiva no setor público, por meio da regulamentação da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem avançado. Segundo o presidente da CSPB, há consenso entre todas as centrais sindicais a favor do Projeto de Lei do 3831/2015, aprovado no Senado, que trata do tema. A expectativa é que o PL seja aprovado ainda no primeiro semestre de 2016. “A conquista do direito à negociação coletiva será o maior passo no Brasil para melhoria das relações de trabalho no setor público”, enfatiza Domingos.

Outros pontos importantes da pauta dos servidores são o direito de greve e a organização sindical, instrumentos da negociação coletiva, também previstos pela Convenção 151, incorporada ao arcabouço jurídico brasileiro em 2010.

Atento aos trâmites legislativos e acordos políticos que afetam a categoria, o SINDITAMARATY tem atuado com mais intensidade perante o Congresso Nacional, desde o segundo semestre de 2015, participando de reuniões com parlamentares com intuito de defender os interesses dos servidores representados. Como parte desses trabalhos o sindicato propôs emendas ao Projeto de Lei 3.123/2015, em tramitação na Câmara dos Deputados, com objetivo de isentar do cálculo do teto remuneratório verbas indenizatórias recebidas por servidores no exterior. ▲

Propostas de interesse dos servidores públicos

Projeto de Lei do Senado 3831/2015:

Trata da negociação coletiva no setor público;

Projeto de Lei do Senado 84/07:

Tem por objetivo regulamentar o exercício do direito de greve no Serviço Público;

Proposta de Emenda Constitucional 270/08:

Garante ao servidor que se aposentar por invalidez permanente o direito aos proventos integrais com paridade, quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável a partir de 2004.

Projeto Lei 8.178/2014:

Classifica assédio moral como improbidade administrativa;

Proposta de Emenda à Constituição 555/2006:

Propõe o fim da contribuição de inativos;

Projeto de Lei do Senado 287/2013:

Regulamenta o direito de greve dos servidores públicos;

Propostas negativas para os servidores

Projeto de Lei do Senado 611/07:

Restringe o aumento da despesa com pessoal e encargos sociais da União;

Projeto de Lei Complementar do Executivo 248/98:

Permite a demissão do servidor por insuficiência de desempenho;

Projeto de Lei 3.123/2015:

Fixa normas para o cálculo do teto remuneratório mensal de agentes políticos e públicos. O SINDITAMARATY acompanha o PL desde o ano passado e propôs emendas com intuito de defender os interesses dos servidores do MRE;

Proposta de Emenda à Constituição 139/2015:

Extingue o abono de permanência para o servidor público;

Projeto de Lei do Senado 555/2015:

Cria a Lei de Responsabilidades das Estatais baseado em medidas que favorecem a privatização;

Projeto de Lei do Senado 710/2011 e 327/2014:

Regulamentam direito de greve de maneira a impor empecilhos ao exercício da liberdade sindical e da greve em algumas áreas. ▲

SINDITAMARATY atento à atividade parlamentar

Após atuação do Sindicato Nacional do Ministério das Relações Exteriores – SINDITAMARATY no Congresso Nacional, Lei que permite a alienação de imóveis da União isentou aqueles administrados pelo Itamaraty. A Lei 13.240 sancionada pela presidente, Dilma Rousseff,

em 30 de dezembro de 2015 teve origem na Medida Provisória 691 e autoriza a União a vender parte de seus imóveis e terrenos para constituição de fundos. Uma emenda apresentada, a pedido do sindicato e associações de carreira, garantiu que os imóveis do MRE não serão vendidos. ▲

Grupo de trabalho debate inclusão dos PCC/PGPE no SEB



GT elabora projeto para apresentar em assembleia

Grupos de Trabalho realiza reuniões semanais, desde o início de março, para debater integração dos servidores do Plano de Classificação de Cargos (PCC) e do Plano Geral de Cargos do Executivo (PGPE) ao Serviço Exterior Brasileiro. Segundo a coordenadora do GT, Dilza Aguiar, economista e atual diretora

do SINDITAMARATY, a expectativa é apresentar um projeto com parâmetros para a inclusão ainda em abril.

Após apresentação ao Conselho Deliberativo do Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores (SINDITAMARATY), a proposta de inclusão será levada a assembleia convocada para esta finalidade. ▲

ACESSE NOSSO INFORMATIVO EM SUA VERSÃO ONLINE PELO ISSUU.

▲ issuu.com/sinditamaraty ▲

Lei de cotas e ação afirmativa vão aumentar o número de negros no MRE

Estima-se que hoje apenas 5% dos diplomatas brasileiros são negros

Em 2014, o governo federal sancionou a Lei 12.990, que institui 20% de cotas para negros nos concursos públicos federais, quando há três cargos ou mais. Um Programa de Ação Afirmativa do Itamaraty, a Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia, oferece, desde 2003, uma oportunidade a negros e pardos se preparem para o concurso do Instituto Rio Branco.

Com 21 diplomatas negros aprovados em 13 anos, o Programa de Ação Afirmativa do MRE tem 5,6% de aproveitamento. Um resultado positivo em comparação, por exemplo, ao total de candidatos aprovados no concurso anualmente. Entre todos os inscritos, o índice de aprovação varia de 0,5% a 1%. Os diplomatas oriundos do programa de bolsa representam, contudo, apenas 2,69% em relação a todos que ingressaram na carreira neste período, aponta estudo de autoria de Fabiola Cristhina Oliveira, pós-graduada em Ciência Política pelo Instituto Legislativo Brasileiro, que analisou resultados do programa desde a sua primeira edição.

Até 2015, 354 candidatas afrodescendentes foram beneficiadas pelo programa que ofereceu 594 bolsas, no valor de R\$ 25mil, para o custeio dos estudos preparativos para o concurso de diplomata. O benefício pode ser renovado por até quatro vezes.

Segundo o diplomata Jackson Oliveira, que ingressou no Itamaraty por meio da bolsa para afrodescendentes, o programa proporciona acesso a melhor preparação, mas os números ainda indicam que a representatividade de negros no órgão não mudou muito nesses treze anos. No Itamaraty não existe pesquisa sobre

a origem racial dos servidores. Mas, com base em informações da Intratec, Oliveira estima que o percentual seja de, aproximadamente, 5% do quadro de diplomatas.

Com reserva de 20% das vagas do concurso para negros e pardos, Oliveira acredita que o ingresso destes candidatos será alavancado. "Em 12 anos, são 21 negros que entraram no Itamaraty por causa da Bolsa-Prêmio. Em dez anos de lei, serão pelo menos 60. São três vezes mais, em menos tempo", compara.



Bolsa afirmativa continuará sendo fundamental
Jackson Oliveira

Além de apostar nas cotas para aumentar a representatividade de negros no MRE, ele explica que a bolsa afirmativa continuará sendo fundamental para garantir a esses candidatos o mesmo grau de aproveitamento dos demais.

Filho de um carteiro e de uma professora do interior da Bahia, Oliveira defende que o aumento da representatividade dos negros, principalmente nas carreiras mais prestigiadas, é primordial para acabar com a construção simbólica do lugar do negro na sociedade brasileira e o racismo naturalizado.

Controle social

À frente da ONG Educafro, Frei David Santos diz que a iniciativa do Itamaraty foi pioneira. Porém, acredita que é necessário aprimorar os mecanismos para coibir tentativas de fraudes tanto na seleção dos bolsistas, como nas cotas raciais.

"2016 será o ano da consolidação das políticas afirmativas. Tudo que foi feito até agora foram iniciativas experimentais. A partir da Lei de Cotas precisamos discutir qual é o perfil que queremos incluir. A Educafro defende as cotas devem ser destinadas a negros ou a pardos, filhos de negros", enfatiza Frei David.

Os beneficiados pela ação afirmativa são escolhidos após uma série de provas e uma entrevista. Nela, apresentam-se a uma banca que inclui representantes da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) e da Fundação Palmares. Essa etapa visa evitar que não negros obtenham a bolsa. Após polêmico caso, do candidato branco de olhos verdes, que passou na primeira fase do concurso na cota para negros e pardos, Mathias Abramovic, o Itamaraty também adotou a verificação da autodeclaração tanto no concurso de diplomata, como no de oficial de chancelaria, este último em atendimento à recomendação do Ministério Público Federal que chegou a pedir o cancelamento do certame que ocorreu em janeiro deste ano.

Para a presidente do SINDITAMARATY, Sandra Nepomuceno, o controle da sociedade e do quadro de pessoal do Itamaraty contribuíram para o avanço das políticas de promoção da igualdade racial dentro do órgão. "Ainda é o começo. Contudo, acredito que estamos caminhando rumo a um ministério mais plural", destaca. ▲