



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

HELOÍSA STORNILO ADEGAS

**GÊNERO E RAÇA NA DIPLOMACIA BRASILEIRA: UMA ANÁLISE DOS
TRATADOS INTERNACIONAIS QUE PROMOVEM A IGUALDADE**

BRASÍLIA
2017

HELOÍSA STORNILO ADEGAS

**GÊNERO E RAÇA NA DIPLOMACIA BRASILEIRA: UMA ANÁLISE DOS
TRATADOS INTERNACIONAIS QUE PROMOVEM A IGUALDADE**

Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharela em Direito pela
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília -
UnB.

Orientador: Prof. Dr. George Bandeira Galindo

BRASÍLIA

2017

HELOÍSA STORNILO ADEGAS

**GÊNERO E RAÇA NA DIPLOMACIA BRASILEIRA: A NÃO-EFETIVIDADE DE
COMPROMISSOS INTERNACIONAIS GARANTIDORES DE SUA IGUALDADE**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - UnB.

Aprovada em ____ de dezembro 2017. Pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof. Dr. George Rodrigo Bandeira Galindo
Orientador

Profa. Dra. Ana Claudia Farranha Santana
Examinadora

Me. Viviane Rios Balbino
Examinadora

Profa. Dra. Camila Cardoso de Mello Prando
Examinadora

AGRADECIMENTOS

A quem me deu a vida, o apoio, e todo o amor do mundo. Quem me proporcionou a realização do sonho de estar na UnB, buscando construir um mundo mais justo e igual. Quem está em tudo o que sou e que faço, e a quem devo minha total gratidão: minha mãe, meu pai, meu irmão e toda minha família.

Ao meu orientador, George Galindo, que me apresentou a um direito internacional crítico e terceiro-mundista. Obrigada por ter me acompanhado ao longo deste processo de reflexão e construção.

Às minhas amigas e amigos de vida e, principalmente, àquelas que fiz na faculdade de direito e fora dela. Obrigado por terem me acompanhado diariamente, fazendo da minha graduação uma experiência inesquecível. Em especial, agradeço ao Marcos, companheiro de trocas, crises e sonhos; com quem compartilhei o mais profundo de mim.

Às Promotoras Legais Populares (e à extensão universitária em geral), que deram sentido ao meu curso, me apresentaram a realidade e me ensinaram de onde vem a força da luta coletiva. À Rosa Maria, e a todas as cursistas e facilitadoras com quem tive a oportunidade de compartilhar minha vida.

Às professoras e professores que buscam fazer a diferença, em especial à Camila Prando e à Lívia Gimenes, que me inspiram a acreditar que a academia deve ser ocupada e resistida.

Ao PET, ao CADir e a todos os espaços de mobilização estudantil, com os quais aprendi a criticar, conviver e transformar.

À Diana e à Narinha, que contribuíram ativamente, com atenção e cuidado, na revisão deste texto.

À Beatriz Babosa, à Laiana Rodrigues, à Ladyane Souza, à Regina Luisi, à Juliana Lopes, à Manuela Melo, à Thalita Najara, à Mariana Barbosa, e à Mariana Portela, minha rede afetivo-intelectual-revolucionária de mulheres que me constitui enquanto ser pensante e pulsante. Agradeço por cada discussão, por cada tapa na cara, por cada escuta, por cada recomendação de leitura, por cada troca de carinho e afeto, por cada fritação nos bares da asa norte sobre alguma problematização compartilhada, pela atenção diária e por me fazerem acreditar que a construção coletiva de mulheres transforma o mundo, pois transformou o meu. Este trabalho é de – e para – cada uma de vocês.

“A privacidade estrutural masculina é o princípio que anima a geografia de ambos o poder masculino e a justiça internacional. Isso comanda o mundo”.

(MacKinnon)

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a posição do Brasil em relação aos tratados internacionais que promovem a igualdade racial e de gênero, tendo como objeto de análise o corpo diplomático brasileiro. Devido à exclusão das mulheres e das pessoas negras das garantias previstas na Declaração Universal dos Direitos Humanos, esses grupos se organizaram para que suas demandas fossem cumpridas. Como resultado, eles ganharam a formalização dos direitos através de tratados internacionais aos quais o Brasil é parte. Reconhecendo a importância da presença de mulheres e pessoas negras na representação do país no exterior para a construção do direito internacional, investigo a composição racial e de gênero do Itamaraty, bem como as medidas institucionais tomadas para enfrentar as desigualdades encontradas. Embora o Brasil tenha se comprometido internacionalmente a se esforçar para mudar esse cenário, mulheres e pessoas negras permanecem sub-representados no corpo diplomático brasileiro, o que reflete as bases patriarcais e coloniais do nosso Estado.

Palavras-chave: Gênero; raça; diplomacia; sub-representação; tratados internacionais; direitos humanos; Terceiro Mundo; colonialidade patriarcal

ABSTRACT

This study aims to analyze Brazil's position in relation to international treaties that promote racial and gender equality, having as object of analysis the Brazilian diplomatic corps. Due to the exclusion of women and black people from the guarantees provided for in the Universal Declaration of Human Rights, such groups organized themselves in order to have their demands supplied. As a result, they won the formalization of rights through international treaties to which Brazil is a State party. Recognizing the importance women and black people's presence in the country's representation abroad for international law, I investigate the racial and gender composition of the Itamaraty, as well as the institutional measures taken to address the inequalities encountered. Although Brazil has committed itself internationally to change this scenario, women and black people remain underrepresented in the Brazilian diplomatic corps, which reflects the patriarchal and colonial bases of our State.

Keywords: Gender; race; diplomacy; underrepresentation; international treaties; human rights; Third World; patriarchal coloniality

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Proporção de mulheres nas turmas do IRBr por década (1953-2015).....	39
Figura 2 - Evolução recente da admissão das mulheres (1998-2015)	39
Figura 3 - Critérios de habilitação para promoções na carreira de diplomata.....	42
Figura 4 - Composição das Câmaras de Avaliação e Comissão de Promoções	43
Figura 5 - Distribuição de homens e mulheres entre as classes da carreira diplomática.....	44

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	DIREITO INTERNACIONAL, HISTÓRIA, COLONIALIDADE E PATRIARCADO	
	13	
2.1	Direitos Humanos e sua falsa universalidade.....	17
3	GÊNERO E RAÇA NO DIREITO INTERNACIONAL	20
3.1	Organização de grupos oprimidos na luta por direitos.....	20
3.1.1	<i>Raça</i>	20
3.1.2	<i>Gênero</i>	24
4	A DIPLOMACIA BRASILEIRA: HISTÓRIA, ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO ...	26
4.1	Aristocracia, patriarcado, racismo e o Itamaraty	27
4.2	Histórico da prova do CACD	32
4.3	Entrada de Pessoas Negras no MRE	35
4.3.1	<i>Ações Afirmativas para Pessoas Negras</i>	35
4.4	Entrada de mulheres no MRE	37
4.5	Estrutura e Promoção da Carreira	41
4.6	Sugestões concretas para reverter a desigualdade do cenário atual	47
4.7	O Brasil frente aos compromissos internacionais	49
5	CONCLUSÃO.....	52
	REFERÊNCIAS.....	54

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho foi escrito como requisito para conclusão do curso de Direito da Universidade de Brasília. Foi construído a partir das vivências que tive enquanto estudante de uma faculdade que proporciona o encontro com universos que nunca antes havia acessado. É fruto de um processo coletivo, baseado em trocas com companheiras de graduação, com professoras inspiradoras e com mulheres com as quais cruzei nos projetos de extensão dos quais fiz (e ainda faço) parte.

A ciência, ao contrário do que pregam os pressupostos da modernidade, não é neutra. Este trabalho também não o é. Enquanto pesquisadora, parto de inferências que me constituem, assim como constituem qualquer outro pesquisador. Por isso, será todo escrito em primeira pessoa. Não com a finalidade de tirar sua cientificidade, mas para fazê-la da forma mais honesta possível.

Este texto será narrado por minha voz branca, jurista e feminina. Minha classe, bem como outras características de minha pessoa, estarão nele presentes todo o tempo. Friso que essa conduta não tira minha legitimidade em narrá-lo, mas corporifica a pesquisadora que sou, uma vez que esta que os escreve tem corpo e local na sociedade, assim, novamente, como qualquer outro pesquisador.

Será narrado, também, majoritariamente no feminino, por escolha política. O masculino já é demasiado universal no resto todo da vida, inclusive na língua portuguesa. Ao utilizar termos que se referem a homens e mulheres no feminino, estarei englobando ambos os gêneros citados. Quando não o fizer, será proposital.

Neste trabalho, analiso a postura do Brasil em relação aos compromissos internacionais que promovem a igualdade racial e de gênero, tendo como objeto de análise o corpo diplomático brasileiro, pois compreendo que a diversidade nas instituições estatais é fundamental para a garantia dos direitos de grupos historicamente oprimidos. Como afirma Flávia Biroli, “uma democracia igualitária depende, portanto, do enfrentamento daquilo que faz rodar as engrenagens do gênero, mas também as de classe e de raça”. (BIROLI; MIGUEL, 2011, p. 12).

Um dos primeiros documentos oficiais das Nações Unidas é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada em 1948, com a finalidade de garantir direitos fundamentais aos indivíduos. Contudo, ao invés de alcançar todas e todos, sem discriminação, apenas um grupo seleto de pessoas tinha seus direitos por ela garantidos: aqueles que detinham o poder de nomear o que era o direito (MACKINNON, 2007). Ao se verem

excluídos do alcance da Declaração, grupos historicamente subalternizados se mobilizaram para que fossem reconhecidos como sujeitos de direitos (TOURME JOUANNET, 2016), formulando documentos que contemplassem suas necessidades e suprissem suas demandas.

Os tratados internacionais que promovem a igualdade racial e de gênero advieram desses processos. Ao promulgá-los, o Brasil se comprometeu a cumpri-los, bem como a garantir a efetividade dos direitos à população brasileira. O que investigo aqui é se houve o cumprimento de referidos tratados no âmbito da diplomacia do país.

Escolhi o Itamaraty como objeto de análise devido à carência de estudos jurídicos nesse campo, embora haja diversos trabalhos de inegável qualidade em outras áreas do conhecimento. Acredito ser um tema fundamental para o direito internacional, uma vez que é o Ministério das Relações Exteriores (MRE), por meio de seus funcionários, o representante do Brasil no exterior. Assim, da mesma forma que a representatividade racial e de gênero é importante no Congresso Nacional, pois sua composição influencia nas formulações legislativas, (BIROLI; MIGUEL, 2011), no MRE também o é.

No entanto, a exclusão histórica de mulheres e pessoas negras¹ nos espaços de poder tem como consequência sua sub-representação na diplomacia brasileira, em especial nas classes mais altas da Instituição. Essa realidade acaba por inibir a entrada de tais grupos e sua ascensão na carreira, que gera um ciclo autorreprodutor (BALBINO, 2011), e impacta a política externa brasileira e o posicionamento do país perante a produção normativa internacional.

A representatividade, portanto, tem dois papéis: construir uma imagem institucional heterogênea, demonstrando que todas podem acessá-la; e influenciar a atuação do próprio órgão, que passa a ter diferentes olhares, contemplando um maior número de pessoas (BIROLI; MIGUEL, 2011). No mais, o acesso igualitário a cargos públicos e políticos, sem qualquer tipo de discriminação, é um direito assegurado pelos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte, o que o obriga a garantir-lhe efetividade.

¹ Para construir este texto tive que fazer uma escolha política de como me referiria aos grupos analisados. Conforme será abordado ao longo do trabalho, a modernidade divide o mundo a partir de conceitos dicotômicos, como homem-mulher; negro-branco. No entanto, essa dicotomia não é suficiente para compreender e narrar a

2 DIREITO INTERNACIONAL, HISTÓRIA, COLONIALIDADE E PATRIARCADO

Iniciarei este trabalho discorrendo sobre a história do direito internacional. Mas, antes, levanto o seguinte questionamento: Por que fazê-lo? Qual a finalidade de tal estudo? (GALINDO, 2015)

Para Robert Gordon (1996), juristas fazem uso da história adotando três tipos de postura diferentes em relação ao seu objeto de análise: estática, dinâmica e crítica. A primeira, refere-se à ideia de que o passado é um conjunto de elementos estáticos no tempo, que possuem um significado fixo, estabelecido por sua antiga utilização. É uma visão que desconsidera as mudanças no tempo, e que não se preocupa com a validade fática, sendo, até, anti-histórica.

A segunda considera as mudanças do espaço ao longo do tempo, defendendo que a interpretação de normas e práticas jurídicas deve ser inovada ao passar dos anos, a fim de se adaptar às transformações da realidade. Nessa perspectiva, reivindica-se a importância de conhecer o passado para modificar o presente e o futuro.

A terceira, por sua vez, tem como foco de análise as discontinuidades do discurso jurídico, olhando para as ausências dos discursos e para as lacunas tão profundas que acompanham as narrativas hegemônicas. Enquanto as posturas estática e dinâmica buscam autoridade no passado, a postura crítica é usada para destruir e questionar tal autoridade. (GORDON, 1996)

A postura crítica da historiadora permite uma multiplicidade de significados sobre o passado, havendo uma “revisitação profunda de seus fundamentos”. Ou seja, busca-se questionar o próprio passado, os fatos que o constituem e as narrativas produzidas em cima deles (GALINDO, 2015). Reflete-se sobre os sujeitos que foram omitidos, sobre os eventos que foram ignorados, sobre as vozes que foram abafadas. É tomar das mãos deles o poder de contar a história, e segurá-lo nas nossas.

Neste trabalho, partiremos da premissa de que o passado não existe em si, mas é um conjunto de informações às quais temos acesso e que, a partir delas, formulamos uma narrativa. Sem ignorar a importância do passado para a compreensão do presente e a construção do futuro, buscaremos questionar a história tida como “verdadeira” ou “unânime” entre os juristas que abordam o tema.

A história presente nos manuais, nas aulas de direito internacional das universidades brasileiras em geral, e dos historiadores tradicionais é, na verdade, apenas uma das possibilidades de narrar e compreender os fatos, fatores e sujeitos que vieram antes de nós, mas aceitá-los enquanto história única e verdadeira é apagar diversos processos tocados por outros sujeitos. Afinal, como afirma Chimamanda (2009), não há uma história única, e aceitar a premissa de que ela existe é, no mínimo, um grande perigo.

Uma corrente de pensamento e atuação política que possui visão crítica à história do direito internacional são as chamadas Abordagens do Terceiro Mundo ao Direito Internacional (*Third World Approaches to International Law – TWAIL*). Sobre isso, Mutua (2000, p. 38) afirma que

as TWAIL são um movimento intelectual e político historicamente localizado. É, assim, uma forma de consciência intelectual que não é automaticamente limitada pela geografia, apesar de que seus fundadores e mais autênticos pensadores têm sido do Terceiro Mundo. (...) TWAIL não é simplesmente uma tendência intelectual, um objetivo acadêmico. É um comprometimento político e ideológico a um conjunto de pontos de vista. É por isso que as TWAIL são fundamentalmente um movimento reconstrutivo que busca um novo formato do direito internacional. Com esse objetivo, as TWAIL rejeitam tratar como sagrada qualquer norma, processo ou instituição de direito nacional ou internacional. Todos os fatores que criam, promovem, legitimam, e mantêm hierarquias prejudiciais e opressoras devem ser revisitadas e modificadas. Esse é o comprometimento das TWAIL.

Ao questionar as normas e processos de legitimação do direito internacional, as TWAIL revisitam sua história. Um dos autores tradicionais da história do direito internacional é Francisco de Vitoria, teólogo e jurista do século XVI. Discordando da aplicação da jurisprudência desenvolvida pela Igreja Católica para lidar com os indígenas, Vitoria substituiu a lei divina pela lei natural “administrada por um soberano secular”. Esse direito natural secular seria, para ele, a base do novo direito internacional. (ANGHIE, 2005.)

Ao romper com a ideia cristã de que a soberania de um povo era apenas legitimada quando sancionada por uma autoridade religiosa, Vitoria concluiu que os espanhóis e os indígenas não eram balizados por um sistema normativo e moral universal, pelo contrário, pertenciam a duas ordens distintas. Deparou-se, então, com o “problema da jurisdição”, que seria importante para a construção de uma moldura legal comum entre os países (em especial, a Espanha e os indígenas). (ANGHIE, 2005.)

Ao deduzir que tanto os espanhóis quanto os indígenas possuíam um sistema político interno, com instituições e questões morais próprias, Vitoria solucionou o problema da jurisdição sustentando que “o que a razão natural estabeleceu entre todas as nações é chamado

de *jus gentium*”. Este seria “um sistema de normas neutro, fundado em qualidades possuídas por todas as pessoas”, administrado por soberanos, no lugar do direito divino que costumava ser anteriormente aplicado. Sua base era a ideia de que sobre essas diferentes culturas haveria uma estrutura comum em que ambos teriam igual acesso e inserção, o que viria a ser o direito internacional. (ANGHIE, 2005.)

Em contrapartida a tal narrativa, Anghie (2005) afirma que o direito internacional sempre foi instigado pela “missão civilizatória”, que pode ser compreendida como um projeto europeu para governar povos não-europeus. Para o autor, a colonialidade esteve presente em todo o discurso de Vitoria, mas isso nunca foi reconhecido por ele, nem pelos que nele se basearam. Assim, o direito internacional teria sido criado unicamente a partir das questões geradas pelo “encontro colonial” entre espanhóis e indígenas. A “doutrina da soberania” tida como solução desse conflito teria sido construída para solucionar o problema da diferença cultural, e não para construir uma estrutura comum entre ambos, na qual estivessem os dois povos em real igualdade.

Baseado nessas formulações, o direito divino, criticado por Vitoria, não foi abandonado pelo direito internacional mas meramente transformado em direito natural, haja vista que seus pressupostos são os mesmos; apenas foi modificada sua linguagem e sujeitos de legitimidade, em que no primeiro é o papa, e no segundo, o Estado soberano. As regras cristãs teriam ganhado nova roupagem e teriam passado a ser endossadas pela *jus gentium*, incorporando valores euro cristãos na forma de pensar o direito e sua legitimidade.

No que se refere à soberania, é desenvolvida nos termos do direito de fazer a guerra. Todavia, esse direito não é igual para espanhóis e indígenas, já que que estes só podem ser vistos como violadores da lei, enquanto aqueles seriam detentores da legitimidade para fazer a guerra. Inclusive, poderiam fazê-la sob o argumento de promover o bem a outros povos, ou salvá-los de algum mal, sem deixar de afirmar sua humanidade.

Assim, a forma encontrada para resolver o problema da diferença cultural foi reconhecer a humanidade dos indígenas, mas criar uma estrutura comum para estes e os espanhóis, baseada nos valores da lei divina (dos valores cristãos). Os saberes tradicionais que se diferem dos euro-cristãos não compõem a *jus gentium*, que, ainda que proclamada como universal, parte de apenas uma tradição. O universal é, então, europeu e colonizador.

Essa “missão civilizatória” não ficou no passado, mas está presente na estrutura do direito internacional até os dias de hoje, modificando, apenas, seus instrumentos de atuação. Ainda para Anghie (2005), a missão civilizatória “varia entre o século XVI, a Liga das Nações e a ‘guerra ao terror’, na atualidade”.

Em 1945, uma época marcada pela ascensão do imperialismo e pela busca de mercado devido à expansão capitalista, foi fundada a Organização das Nações Unidas. Enquanto os países ocidentais digladiavam-se, envolvidos por seus conflitos ideológicos, políticos e econômicos, mantinham a colonização de países não-ocidentais, de forma extremamente violenta e desumana.

Sob o argumento de “criar e manter a ordem global por meio da paz, segurança e cooperação entre os Estados” (ONU, 1945), países ocidentais legitimavam as atrocidades que cometiam por meio desse discurso de busca da paz e boa-relação ao redor de todo o globo. No entanto, é contraditório sustentar esse argumento considerando a relação colonial e bárbara que mantinham com países do Terceiro Mundo.

Segundo Mutua (2005), essa nova ordem global criada pelos países ocidentais no contexto pós Segunda Guerra Mundial, em que buscavam a estabilidade entre si, teve dois instrumentos de legitimação: a autodeterminação dos povos e os direitos humanos. O primeiro é entendido como o direito dos povos de manterem sua autonomia em relação aos outros países, a partir de suas próprias tradições e valores, o que era completamente refutado pelo colonialismo. O segundo é a ideia de que todas as pessoas são possuidoras de direitos fundamentais de forma igualitária, princípio este que começou a governar os Estados.

Contudo, o poder mundial não foi redistribuído de forma igualitária entre os países. Pelo contrário, foi mantido nas mãos daqueles que já o possuíam, ao passo que a própria Organização das Nações Unidas foi por eles criada e estruturada. Podemos dizer, então, que havia uma pretensão de que as Nações Unidas fossem uma instituição neutra e universal, mas, na realidade, apenas serviu como instrumento para a manutenção da hegemonia europeia, transferida para os países mais poderosos².

É completamente contraditório sustentar que a ONU é uma instituição fundada em valores universais enquanto o Conselho de Segurança, formado pelas grandes potências mundiais, tem primazia em relação à Assembleia das Nações Unidas, órgão mais democrático e igualitário. (MUTUA, 2000) Os princípios da soberania e da autodeterminação dos povos são aplicados de forma seletiva, haja vista que a palavra final sobre conflitos internacionais está nas mãos dos cinco países mais poderosos do mundo, que possuem suas próprias historicidades, bases jurídicas e valores morais.

Esses princípios pretensamente universais são, na verdade, derivados da tradição euro-cristã, e apagam todas as outras historicidades, formas de organização social-

² Estados Unidos, Grã-Bretanha, França, União Soviética e China

institucional e conjunto de valores morais que diferem dos ocidentais. Foram construídos “sobre bases filosóficas, incluindo assimilações políticas, legais e culturais dos colonizados em suas estruturas do sistema global”. (GROVOGUI, 1996, p. 185),

2.1 Direitos Humanos e sua falsa universalidade

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1945) é um marco histórico do direito internacional, pois reconhece formalmente a humanidade de todos os indivíduos dos povos e nações. Estabelece, em seu artigo 1º, que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”³, igualando, na teoria, todos os seres humanos. Todavia, que humanidade é essa? Quem a define? Quem efetivamente a detém? A quem se dirige essa declaração?

A base dos direitos humanos é a universalidade: sua igualitária aplicação a todos e todas. Essa ideia é fruto da perspectiva liberal, segundo a qual todos convivem em condições iguais, desconsiderando as estruturas de poder que constroem e mantêm a sociedade. A crítica das TWAIL ao direito internacional é exatamente nesse sentido, afirmando que a universalidade reivindicada pelos criadores dos direitos humanos está carregada de pretensões mais particularistas do que, de fato, universalistas, pois, na prática, partem de um grupo histórico-geográfico específico, que aplicam a todas, independente de sua localidade e cultura, seus próprios valores e racionalidade. Na verdade, universal é aquilo que é europeu.

Segundo Grovogui (1996, p.16), “as percepções dos europeus sobre o ‘eu’ e suas representações metafísicas têm sido cruciais para a estrutura do direito internacional”. Para Gathii (1998, p. 195), “essas representações do ‘eu’ europeu e o contrastante ‘outro’ não-europeu formam a base para a simultânea exclusão e inclusão, e são fundadas em diferenças ou similaridades de religião, cultura ou raça”.

Em sua obra, Said (1990) defende que a diferença de culturas é criadora de uma frente de batalha que as separa; mas, além disso, é, também, um convite do Ocidente para que controle, contenha e governe o Oriente. Para o autor, o Oriente é uma invenção europeia, algo meramente imaginativo, que contribuiu para a definição do que é a própria Europa (Ocidente), a partir do contraste com o Outro (Oriente). Dessa forma, a figura do indivíduo oriental construída pelo Ocidente é baseada em características específicas pejorativas,

³ Em inglês: “*All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood.*”

relacionadas à ideia de não-racionalidade e selvageria. Seriam, portanto, ausentes de humanidade, atributo, apenas, do “eu” europeu.

Baseada em um raciocínio análogo, Beauvoir (1970) afirma que a mulher é definida pelos homens e a partir deles, não sendo reconhecidas como indivíduos autônomos e existentes por si próprias. Ainda segundo a autora (1970, p. 10),

a humanidade é masculina e o homem define a mulher não em si mas relativamente a ele; ela não é considerada um ser autônomo. Ela não é senão o que o homem decide que seja; daí dizer-se o "sexo" para dizer que ela se apresenta diante do macho como um ser sexuado: para ele, a fêmea é sexo, logo ela o é absolutamente. A mulher determina-se e diferencia-se em relação ao homem e não este em relação a ela; a fêmea é o inessencial perante o essencial. O homem é o Sujeito, o Absoluto; ela é o Outro.

Nesse sentido, MacKinnon (2007, p. 4) afirma que “tornar-se humano tanto no sentido legal e vivenciado, é um processo social, legal e político”. Para a autora, a humanidade, como colocada na Declaração, não é inerente a todos os indivíduos, mas apenas aos homens, haja vista que o universal é, na verdade, masculino.

As afirmações da autora são evidenciadas com os termos utilizados na Declaração, bem como nas ausências do documento. Na versão em inglês do seu Artigo 1º, prevê que um dos princípios que deve reger a relação entre os seres humanos é o “*spirit of brotherhood*”, uma expressão que alude ao sentimento de fraternidade masculino, demonstrando como o direito internacional não é pensado nem por nem para as mulheres (MACKINNON, 2007).

No que se refere às ausências da Declaração, é muito provável que, caso a humanidade tivesse um rosto feminino, questões como direitos sexuais e reprodutivos, direito à não violação e objetificação dos corpos, proibição da violência doméstica, entre outros tantos temas que dizem respeito precisamente à realidade das mulheres, estariam presentes na Declaração. Sendo assim, é manifesto que, quando falamos em direitos humanos, não é possível ver um “rosto feminino”, o que dificulta, ainda mais, nosso acesso à humanidade.

Para Maria Lugones (2015), a hierarquia dicotômica entre humano e não humano é o centro da modernidade colonial, que divide o mundo em categorias homogêneas e atomizadas. A distinção dicotômica surge com a hierarquia entre colonizadores e colonizados, acompanhada de outras distinções hierárquicas, como entre homens e mulheres. Segundo a autora,

começando com a colonização das Américas e do Caribe, uma distinção dicotômica, hierárquica entre humano e não humano foi imposta sobre os/as colonizados/as a serviço do homem ocidental. Ela veio acompanhada por outras distinções hierárquicas dicotômicas, incluindo aquela entre homens e

mulheres. Essa distinção tornou-se a marca do humano e a marca da civilização. Só os civilizados são homens e mulheres (2015, p. 936).

Dessa forma, as vítimas da colonização, a partir de uma perspectiva civilizadora, foram divididas entre “fêmeas e machos colonizados”, categorias que não se aproximam do ideal de mulher e homem, que são brancos, europeus, e detentores de humanidade. A prática da compreensão do mundo a partir de dicotomias hierárquicas incide, nesse caso, por meio da dualidade humano – não humano. Mulheres e homens são humanos; enquanto fêmeas e machos colonizados, não humanos. (LUGONES, 2015)

Outrossim, essa lógica constitui o lugar das pessoas negras na sociedade. Enquanto humanos são os brancos (dominadores) e não humanos, os não brancos, as pessoas negras são vistas como meros corpos a serem violados, explorados e objetificados. Isso divide, também, o mundo entre bom e ruim, no qual características positivas são atribuídas aos dominadores; enquanto negativas, aos dominados. (GONZALEZ, 1984). É esse pensamento que fundamenta, também, a Declaração, resultando em uma construção colonial dos direitos humanos, o que implica em uma visão racializada, capitalista, heteronormativa e patriarcal de humanidade.

O pensamento capitalista e colonial moderno é extremamente limitado para compreender a realidade sob uma perspectiva de raça, gênero e sexualidade, haja vista que segue uma lógica que apenas consegue entender o mundo a partir de dicotomias hierárquicas. Ou seja, mulher-homem, negro-branco, heterossexual-homossexual. No entanto, essa perspectiva ignora a interseccionalidade dessas categorias, como ocorre, por exemplo com as mulheres negras e/ou lésbicas (LUGONES, 2015).

Ao analisar o histórico da luta das pessoas negras por direitos civis, Ana Flauzina (2012) afirma que um dos maiores obstáculos impostos foi o esforço institucional de dissociar a segregação racial das garantias dos direitos humanos. Segundo ela,

[...] a negação da dimensão dos direitos humanos na narrativa das históricas relações de terror impostas para comunidades negras nos Estados Unidos procurou observar a reserva simbólica da categoria dos direitos humanos e a própria noção de humanidade ligada aos brancos. (FLAUZINA, 2012, p.77)

O não reconhecimento do racismo e suas práticas como violações dos direitos humanos demonstra que a humanidade das pessoas negras não é inerente a elas, mas dependente do reconhecimento dos brancos. Para modificar a importância que o direito internacional dá aos direitos civis das mulheres e homens negros, assentindo que suas demandas estão contidas nos direitos humanos, seria necessária uma “transformação

substancial nas bases da supremacia branca além dos limites da igualdade formal de políticas”. (FLAUZINA, 2012, p.77)

A partir do apresentado, é possível concluir que a Declaração Universal dos Direitos Humanos não é de fato universal, ao passo que a humanidade, em vez de ser algo inerente aos indivíduos, é, na verdade, construída política e socialmente, fundamentada em critérios masculinos, brancos e coloniais. Por não se sentirem resguardados pela Declaração, alguns grupos sociais e políticos iniciaram mobilizações para construir documentos normativos que garantissem de fato seus direitos e contemplassem suas demandas específicas.

3 GÊNERO E RAÇA NO DIREITO INTERNACIONAL

3.1 Organização de grupos oprimidos na luta por direitos

3.1.1 Raça

Como alguns grupos sociais não se sentiam contemplados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, por compreenderem que esta se dirigia apenas a um grupo privilegiado de pessoas (em geral homens, brancos, europeus) começaram a se unir para reivindicar a formalização de seus próprios direitos.

Na década de 1960, em especial, houve grandes mobilizações dos movimentos negros e de mulheres para tal finalidade. Essa época foi marcada por diversos acontecimentos, em especial: a eclosão de processos de independência nos países africanos e o *apartheid* na África do Sul, reconhecidamente repudiado pela comunidade internacional.

Até 1960, a maioria dos países africanos ainda se encontrava sob a colonização europeia, sendo que apenas 10 deles haviam conquistado sua independência. Foi nessa década que a maioria dos países do continente, após anos de violações e muita resistência, tornaram-se independentes de seus invasores – em sua maioria franceses, italianos, portugueses e espanhóis. Note-se que, mesmo após 12 anos da Declaração, quase todo um continente permanecia tendo seus direitos violados e sua soberania ignorada.

Esse processo de descolonização contribuiu para que novos atores internacionais ganhassem projeção, como, por exemplo, a Organização de Unidade Africana (OUA), fundada em 1963, na Etiópia, com objetivo de defender a independência dos países colonizados e combater todas as facetas da relação colonial. Como prevê sua Carta, a OUA tem o compromisso de

[...] libertar totalmente a África cujos povos continuam a lutar pela sua verdadeira independência e pela sua dignidade, e comprometendo-se a eliminar o colonialismo, o neocolonialismo, o apartheid, o sionismo, as bases militares estrangeiras de agressão e quaisquer formas de discriminação, nomeadamente as que se baseiam na raça, etnia, cor, sexo, língua, religião ou opinião política. (OUA, 1963, p. 14)

Foi nesse contexto que, em 1965, foi elaborada a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD), que sustenta a imprescindibilidade de se eliminar a discriminação racial em todo o globo. É o primeiro documento que trata do tema, sendo a convenção de direitos humanos mais antiga, e a segunda mais ratificada. Em seu artigo 1º, I, compreende como discriminação racial

qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundadas na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por fim ou efeito anular ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública. (CERD, 1965).

Além disso, a Convenção estipula direitos a serem garantidos e ações a serem seguidas pelos países dela signatários, sendo um marco histórico dos direitos humanos. Em seu artigo 2º, prevê que

os Estados-partes condenam a discriminação racial e comprometem-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação racial em todas as suas formas e a encorajar a promoção de entendimento entre todas as raças. (CERD, 1965).

A fim de assegurar sua efetividade, determina, ainda, a criação do Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial - um mecanismo de monitoramento da atuação dos Estados em relação à Convenção. O Comitê está previsto no Artigo VIII da CERD e tem como finalidade analisar os relatórios dos Estados Partes, referentes às medidas de caráter legislativo, judiciário e administrativo das quais se valeram para tornarem efetivos os compromissos da Convenção. Baseado nesses relatórios, pode fazer “sugestões e recomendações de ordem geral”, que serão levadas ao conhecimento da Assembleia Geral.

O Brasil assinou a convenção em 1966, ratificou-a em 1968 e a promulgou em 1969, por meio do decreto no 65.810/69, o que o torna Estado-parte da CERD. Em 2003, foi promulgada por meio do Decreto no 4.738 a Declaração Facultativa prevista que reconhece a competência do Comitê para “receber e analisar denúncias de violação dos direitos humanos”, conforme previsto no artigo 14 da Convenção (1965).

Ainda no sentido de fomentar o debate sobre o combate à discriminação racial, a Assembleia Geral das Nações Unidas (AGNU) instituiu, em 1972, a 1ª Década de Ação para o Combate ao Racismo e à Discriminação Racial. Em 1978, foi realizada a 1ª Conferência Mundial para o Combate ao Racismo e à Discriminação Racial, em Genebra. Em 1983, foi realizada a 2ª Conferência, ano que iniciou a 2ª Década de Ação para o Combate ao Racismo e à Discriminação Racial, sendo que a 3ª foi iniciada em 1993 (GODINHO, 2009).

A 3ª Conferência Mundial, conhecida por Conferência de Durban, que ocorreu em 2001, foi diferenciada em relação às duas anteriores, em especial no que se refere à mobilização dos movimentos negros de diferentes partes do mundo. Em preparação à Conferência, as delegações das Américas se reuniram previamente para discutir demandas em comum e levá-las, posteriormente, a Durban. Esse encontro ocorreu em Santiago, no Chile, em 2000, e recebeu o nome de Conferência Regional das Américas.

Nesse processo, as mulheres negras tiveram grande protagonismo, dando visibilidade às suas demandas específicas, historicamente ignoradas pelas esferas de poder (CARNEIRO, 2002). Devido à diversificação de atores e visões políticas, a Conferência de Durban deslocou as narrativas construídas até então sobre a discriminação racial. Segundo Carneiro (2002, p. 17),

sob muitos aspectos, poderíamos, sem exagero, falar na ‘batalha de Durban’. Nela aflorou, em toda a sua extensão, a problemática étnico/racial no plano internacional, levando à quase impossibilidade de alcançar um consenso mínimo entre as nações para enfrentá-la. O que parecia retórica de ativista anti-racista se manifestou em Durban como de fato é: as questões étnicas, raciais, culturais e religiosas, e todos os problemas nos quais elas se desdobram - racismo, discriminação racial, xenofobia, exclusão e marginalização social de grandes contingentes humanos considerados ‘diferentes’ - têm potencial para polarizar o mundo contemporâneo. Podem opor Norte e Sul, Ocidente e não-Ocidente, brancos e não-brancos, além de serem responsáveis, em grande medida, pelas contradições internas da maioria dos países. Essa carga explosiva esteve presente até os últimos momentos da Conferência, ameaçando a aprovação de seu documento final e a permanência nela de diversos países.

As discussões travadas em Durban trouxeram à tona formas de discriminação racial anteriormente invisibilizadas, e denunciaram o racismo estrutural das sociedades, que se expressa de diferentes formas e intensidades, demonstrando a necessidade da luta contra a discriminação em suas diversas áreas. Nesse sentido, Sueli Carneiro (2002, p. 17) ainda afirma que

[...] a agenda que Durban impõe vai muito além das propostas de cotas que vem monopolizando e polarizando o debate da questão racial no Brasil. Embora sejam um dos efeitos positivos da Conferência, as cotas podem

reduzir e obscurecer a amplitude e diversidade dos temas a serem enfrentados para o combate ao racismo e à discriminação racial na sociedade brasileira. O que Durban ressalta e advoga é a necessidade de uma intervenção decisiva nas condições de vida das populações historicamente discriminadas. É o desafio de eliminação do fosso histórico que separa essas populações dos demais grupos, o qual não pode ser enfrentado com a mera adoção de cotas para o ensino universitário. Precisa-se delas e de muito mais.

Nota-se que a III Conferência foi um marco na mobilização do movimento negro brasileiro, regional e internacional, sendo fundamental para a compreensão da situação histórico-social no Brasil e servindo de base para a construção de políticas públicas mais efetivas na busca da igualdade racial no país. As diretrizes da Declaração e do Programa de Ação da Conferência de Durban, enquanto um compromisso moral e político dos Estados, fomentaram a criação da Secretaria⁴ de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), que exerce importante papel na demanda por igualdade racial no Brasil (BRASIL, 2016).

No âmbito regional, as vítimas de racismo podem recorrer ao Sistema Interamericano de Proteção de Direitos Humanos, que é um conjunto de tratados que obrigam os países a promover, respeitar e proteger os direitos humanos. É esse sistema no qual estão inseridas a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e a Corte Interamericana de Direitos Humanos.

O Brasil também assumiu importante protagonismo nessa luta quando, em 2005, a Missão Permanente do Brasil junto à Organização dos Estados Americanos apresentou à Assembleia Geral da ONU projeto de resolução que culminou na criação do Grupo de Trabalho Encarregado da Elaboração do Anteprojeto da Convenção Interamericana Contra o Racismo e Todas as Formas de Discriminação e Intolerância, presidindo quatro vezes o GT (BRASIL, 2016).

Em 2013, as discussões e negociações do GT resultaram na Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, aprovada na 43^a Assembleia da Organização dos Estados Americanos (OEA). A construção e aprovação desse tratado foi de extrema importância para dar visibilidade à necessidade do combate ao racismo, bem como todas as formas de opressão, colocando em

⁴ É importante ressaltar que, em 2016, no governo de Michel Temer, a Medida Provisória n. 726 extinguiu o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, cujas competências foram incorporadas no recém criado Ministério da Justiça e Cidadania, que passou a ser composto pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres; Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial; Secretaria Especial de Direitos Humanos e Secretaria Nacional de Juventude. Essa mudança significa considerável retrocesso na luta por direitos das mulheres e das pessoas negras, haja vista que tanto a SEPPIR quanto a SPM deixaram de ter status de ministério, passando a ser, apenas, uma subdivisão dentro de um deles, o que resulta em menos repercussão, visibilidade, e, principalmente, menor destinação de verbas e de capital.

foco a realidade das Américas, e fomentando medidas específicas para a erradicação de tais desigualdades nesta região.

Todas essas conferências e documentos são fruto de demandas e mobilizações de grupos historicamente subalternizados que, mesmo após a Declaração, não têm seus direitos humanos assegurados. Pelo contrário, são diariamente violentados e privados de condições igualitárias e humanas de vida.

3.1.2 Gênero

Assim como as pessoas negras, as mulheres também estavam insatisfeitas com sua situação de subalternidade, e, por isso, mobilizaram-se pelo reconhecimento de seus direitos. Em 1946, mulheres de diferentes países criaram a Comissão de Status da Mulher (CSW em inglês), com o objetivo de analisar e criar recomendações para impulsionar formulações de políticas públicas que lhes favorecessem.

Entre 1949 e 1962, vários foram os tratados que incidiam sobre os direitos femininos, como, por exemplo: a Convenção dos Direitos Políticos das Mulheres (1952); a Convenção sobre a Nacionalidade de Mulheres Casadas (1957); a Convenção Sobre o Casamento por Consenso, Idade Mínima para Casamento e Registro de Casamentos (1962).

O trabalho de anos da Comissão teve como resultado a Declaração sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher (1967), que articulava direitos iguais entre ambos os sexos. Apesar de importante documento, a Declaração não tinha força normativa, o que acabou se tornando uma demanda da CSW. Por conseguinte, esta formulou, em 1965, um Plano Mundial de Ação na Conferência Mundial do Ano Internacional da Mulher, das Nações Unidas, a fim de construir um documento vinculante que tratasse da igualdade de gênero. Esse movimento também impulsionou que a AGNU declarasse o período entre 1976 e 1985 como a Década das Nações Unidas para a Mulher.

Todos esses esforços coletivos resultaram na Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), em vigor desde 1981. A CEDAW é o primeiro tratado internacional que tem como objeto os direitos humanos das mulheres, buscando promover a igualdade de gênero e reprimir quaisquer discriminações fundadas na condição de ser mulher. Foi ratificada por 188 Estados, 2 Estados apenas a assinaram, restando 6 Estados que não são signatários do tratado. No Brasil, a Convenção foi ratificada em 1984, com reservas na parte referente à família, as quais foram retiradas em 1994 pelo governo brasileiro. Em 2002, o Brasil ratificou o Protocolo Facultativo à CEDAW. Em

relação ao documento, Silvia Pimentel declara que

a Convenção da Mulher deve ser tomada como parâmetro mínimo das ações estatais na promoção dos direitos humanos das mulheres e na repressão às suas violações, tanto no âmbito público como no privado. A CEDAW é a grande Carta Magna dos direitos das mulheres e simboliza o resultado de inúmeros avanços principiologicos, normativos e políticos construídos nas últimas décadas, em um grande esforço global de edificação de uma ordem internacional de respeito à dignidade de todo e qualquer ser humano (BRASIL, 2006, p.15).

Além de reconhecer a condição desigual entre homens e mulheres e enunciar formalmente os direitos destas, a CEDAW estipula medidas para garantir sua efetividade, preocupando-se com o alcance da igualdade de gênero em todos os aspectos da vida cultural, política, econômica e social (BRASIL, 2006). Em seu artigo 1º, prevê que:

Para os fins da presente Convenção, a expressão ‘discriminação contra a mulher’ significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (BRASIL, 2006, p. 27).

Note-se que a desigualdade entre homens e mulheres, segundo o tratado, não se limita a questões materiais, mas abrange, também, aspectos subjetivos, sociais e culturais que colocam as mulheres em uma condição de subalternidade em relação aos homens.

A fim de garantir a efetividade da Convenção, esta institui, em seu artigo 17 e seguintes, o Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher, cuja finalidade é analisar os relatórios apresentados periodicamente pelos Estados parte; preparar recomendações gerais para elucidar as previsões da Convenção e receber as denúncias apresentadas por indivíduos ou grupos que sustentam a ocorrência de ofensa de qualquer artigo da Convenção.

A CEDAW é, portanto, o documento internacional mais importante que trata dos direitos das mulheres. Pode ser considerado o ápice de décadas de esforços internacionais, de pessoas, organizações não-governamentais e Estados objetivando a promoção e proteção dos referidos direitos em todas as esferas do globo.

As décadas seguintes também foram marcadas por importantes eventos sobre o tema. Em 1994, Cairo sediou a Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (Conferência do Cairo). A relevância dessa reunião se deu pois o crescimento populacional deixou de ser considerado condição para o progresso da situação social e econômica dos países. Dessa forma, a saúde reprodutiva foi reconhecida como um direito humano e elemento

fundamental da igualdade de gênero, sendo a primeira vez que os direitos sexuais e reprodutivos das mulheres foram amplamente discutidos na esfera internacional.

No mesmo ano, ocorreu a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará. Sua finalidade foi dar visibilidade à violência contra a mulher e requisitar sua eliminação, complementando a CEDAW. Tal instrumento foi ratificado pelo Brasil em 1995, por meio do Decreto n. 1.973/96, ganhando força de lei no âmbito interno do país. A Convenção explicita os deveres dos Estados-parte para a prevenção e erradicação da violência contra a mulher, o que perpassa pela transformação de padrões socioculturais, além de mudanças legislativas e de políticas públicas no mesmo sentido.

No ano seguinte, a IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz) – 1995 – retomou importantes discussões e avaliou os avanços das diretrizes fixadas nas conferências anteriores, quais sejam: Nairobi, 1985; Copenhague, 1980; e México, 1975. A reunião resultou em inovações significativas: apresentou o conceito de gênero, permitindo que a situação das mulheres seja reconhecida como algo construído socialmente e deslocando essa discussão do âmbito biológico; abordou a noção de empoderamento feminino como objetivo fundamental para a igualdade de gênero; e chamou atenção à transversalidade, incorporando a perspectiva de gênero em todas as políticas públicas, não apenas em atuações pontuais que focam especificamente nos direitos das mulheres. Por fim, os debates da Conferência firmaram o entendimento de que a desigualdade entre homens e mulheres não é meramente uma quadro decorrente de desigualdades econômicas e sociais, mas é uma questão de direitos humanos.

Muitos foram os esforços de diversos grupos para garantir a igualdade de gênero em todo o mundo. Apesar de consideráveis avanços normativos na esfera internacional, sua efetividade não é garantida, sendo imprescindível a luta diária e constante pela concretização dos direitos das mulheres formalmente assegurados.

4 A DIPLOMACIA BRASILEIRA: HISTÓRIA, ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO

As noções cosmológicas de uma sociedade seriam aquelas que orientam concepções e princípios considerados ‘sagrados’ e que devem, portanto, ser mantidos inalterados. Daí o papel ‘tradicionalizante’ de rituais que invocam ancestrais ou deuses (p.130). Gostaria, no entanto, de elaborar a ideia de Tambiah, incluindo não só a cosmologia como princípio lógico ordenador do ritual, mas também o ethos, que se relaciona a atitudes emocionais, estilo de vida, concepções e estéticas e comportamentos próprios de um grupo. (...) É preciso ter sempre em mente que o MRE é uma instituição burocrática

pertencente à máquina de Estado brasileira. (...) Apesar disso, podemos perceber um sistema de crenças, símbolos e práticas rituais que organiza e relaciona pessoas, instituição e nação, formando um ethos e uma visão de mundo próprios (MOURA, 2007).

4.1 Aristocracia, patriarcado, racismo e o Itamaraty

Como apresentado na introdução, a finalidade deste trabalho é analisar a postura do Brasil em relação aos referidos tratados no âmbito do Ministério das Relações Exteriores. Por ser um órgão de extrema importância para o país e para fora dele, por cuidar da representação do país no exterior, faz-se necessário o comprometimento com a igualdade de gênero e de raça em sua composição.

A imprescindibilidade da igualdade não se dá devido à mera representatividade, que também tem sua relevância, ao passo que a “cara” do Brasil no campo internacional deve refletir a diversidade do país. Mas, também, pelo fato de que o acesso igualitário de homens e mulheres, e de pessoas brancas e negras, à carreira influencia a política externa brasileira. Ao diversificar seu corpo diplomático, o país tem maior possibilidade de compreender outras realidades que não a de um grupo demasiadamente privilegiado.

Para além de se discutir a importância da igualdade racial e de gênero na diplomacia, é essencial compreendermos que o acesso igualitário a cargos de poder é um direito previsto nos tratados internalizados pelo Brasil. No que se refere especificamente ao compromisso brasileiro de garantir a eliminação da discriminação racial e de gênero nos espaços de poder, cargos públicos e/ou políticos, na representação do país no exterior e no trabalho em geral, colhe-se as seguintes previsões legais:

CEDAW:

Artigo 3º

Os Estados-parte tomarão em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem.

Artigo 5º

Os Estados-parte tomarão todas as medidas apropriadas para:"

a) Modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias, e de qualquer outra índole, que estejam baseados na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.

Artigo 7º

Os Estados-parte tomarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na vida política e pública do país e, em particular, garantirão, em igualdade de condições com os homens, o direito a:

(...)

b) Participar na formulação de políticas governamentais e na execução destas, e ocupar cargos públicos e exercer todas as funções públicas em todos os planos governamentais;

Artigo 8º

Os Estados-parte tomarão todas as medidas apropriadas para garantir à mulher, em igualdade de condições com o homem e sem discriminação alguma, a oportunidade de representar seu governo no plano internacional e de participar no trabalho das organizações internacionais.

Artigo 11º

1. Os Estados-parte adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

(...)

c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico.

CERD:

Artigo 5º - Em conformidade com as obrigações fundamentais enunciadas no artigo 2, os Estados-partes comprometem-se a proibir e a eliminar a discriminação racial em todas as suas formas e a garantir o direito de cada um à igualdade perante a lei, sem distinção de raça, de cor ou de origem nacional ou étnica, principalmente no gozo dos seguintes direitos:

(...)

c) direitos políticos, particularmente direitos de participar nas eleições - de votar e ser votado - conforme o sistema de sufrágio universal e igual, de tomar parte no Governo, assim como na direção dos assuntos públicos a qualquer nível, e de acesso em igualdade de condições às funções públicas;

d) outros direitos civis, particularmente:

(...)

i) direitos ao trabalho, à livre escolha de trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho, à proteção contra o desemprego, a um salário igual para um trabalho igual, a uma remuneração equitativa e satisfatória;

Convenção Interamericana:

Artigo 4º

Os Estados comprometem-se a prevenir, eliminar, proibir e punir, de acordo com suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção,

todos os atos e manifestações de racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância, inclusive:

vii. qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência aplicada a pessoas, devido a sua condição de vítima de discriminação múltipla ou agravada, cujo propósito ou resultado seja negar ou prejudicar o reconhecimento, gozo, exercício ou proteção, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais;

Artigo 5º

Os Estados Partes comprometem-se a adotar as políticas especiais e ações afirmativas necessárias para assegurar o gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos. Tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias ou incompatíveis com o propósito ou objeto desta Convenção, não resultarão na manutenção de direitos separados para grupos distintos e não se estenderão além de um período razoável ou após terem alcançado seu objetivo.

Artigo 6º

Os Estados Partes comprometem-se a formular e implementar políticas cujo propósito seja proporcionar tratamento equitativo e gerar igualdade de oportunidades para todas as pessoas, em conformidade com o alcance desta Convenção; entre elas políticas de caráter educacional, medidas trabalhistas ou sociais, ou qualquer outro tipo de política promocional, e a divulgação da legislação sobre o assunto por todos os meios possíveis, inclusive pelos meios de comunicação de massa e pela internet.

Artigo 9º

Os Estados Partes comprometem-se a garantir que seus sistemas políticos e jurídicos reflitam adequadamente a diversidade de suas sociedades, a fim de atender às necessidades legítimas de todos os setores da população, de acordo com o alcance desta Convenção.

Diante dos dispositivos transcritos, partirei para a análise de seu cumprimento, ou não, por parte do Estado brasileiro no âmbito do MRE. Historicamente, o Itamaraty tem sido uma instituição marcada pelo elitismo, machismo e racismo, podendo ser considerada uma herança aristocrática do passado – nem tão distante⁵ – colonial brasileiro. É uma profissão definida por seus critérios de distinção, dentre eles: o domínio de línguas estrangeiras, de conteúdos no campo da arte e da cultura, de experiências no estrangeiro e do uso devido de etiquetas (MOURA, 2007).

Essas características podem ser materializadas ao analisarmos o histórico do processo de admissão e promoção do Ministério. Até 1918, não havia nenhuma mulher na composição do nosso corpo diplomático. Foi nesse ano que Maria José de Castro Rebello

⁵ Utilizo essa expressão pois acredito que as marcas da colonialidade estão presente até hoje na sociedade brasileira, reconhecidamente desigual em diversas esferas, em especial no que se refere a classe, raça e gênero.

Mendes se inscreveu no concurso para o Itamaraty; porém seu pedido de inscrição foi negado e, apenas após apresentar parecer de Rui Barbosa, no qual sustentava a inconstitucionalidade da decisão do MRE, teve sua inscrição aceita. Sobre o tema, Nilo Peçanha, Ministro das Relações Exteriores da época, fez o seguinte pronunciamento:

Não sei se as mulheres desempenhariam com proveito a diplomacia, ide tantos atributos de discrição e competência que são exigidos (...), o que não posso é restringir ou negar o seu direito... Melhor seria, certamente, para o seu prestígio que continuassem a direção do lar, tais são os desenganos da vida pública, mas não há como recusar aspiração, desde que fiquem provadas suas aptidões.⁶

Embora a capacidade da futura diplomata fosse completamente desacreditada pelos membros do Ministério – e da sociedade em geral, pois o caso ganhou repercussão nacional - Maria José Rebello classificou-se em primeiro lugar no concurso, tornando-se a primeira mulher diplomata. Entre 1919 e 1938, 18 mulheres entraram no Itamaraty (BALBINO, 2011). Nesse ano, foi promulgado o Decreto-Lei n. 791/38, que proibiu, no parágrafo único de seu artigo 30, a inscrição de mulheres no processo seletivo para cargos na diplomacia, estabelecendo a exclusividade de candidatos do sexo masculino para prestarem o concurso.

Apenas em 1953, após o deferimento do mandado de segurança impetrado por Sandra Maria Cordeiro de Mello, as mulheres voltaram a ter acesso à carreira diplomática. Somente em 1954, com a Lei n. 2.171, tal política discriminatória foi formalmente derrubada e ficou reconhecido que todas as pessoas poderiam se inscrever no concurso, independentemente de seu sexo.

O histórico apresentado demonstra como a carreira diplomática tem sido predominantemente composta por homens e por eles representada. Além de diversas questões sociais e simbólicas que dificultam o acesso das mulheres a espaços de poder, em especial, a cargos no MRE, a exclusão feminina, neste caso, não se deu apenas de forma indireta, mas por meio da própria legislação.

A propósito, não foram apenas as mulheres a serem excluídas desse processo. Historicamente, o concurso tem favorecido a elite branca do país. Entre 1902 e 1912, período em que o Barão do Rio Branco era Ministro das Relações Exteriores, alguns dos critérios para admissão do candidato eram a família, sua aparência física e seu comportamento durante a entrevista com o Ministro, popularmente conhecida como “chá com o Barão”, em que se

⁶ Despacho de Nilo Peçanha ao requerimento de inscrição de Maria José de Castro Rebello Mendes, datado em 28/8/1918. Maço pessoal de Maria José Mendes Pinheiro de Vasconcellos. Arquivo do Itamaraty. Brasília. O texto também foi reproduzido na íntegra, em diferentes datas, em vários periódicos do país, entre eles em Diário da Tarde, 04 de julho de 1918, Curitiba, sem indicação de página; O Imparcial, 07 de julho de 1918, Rio de Janeiro, sem indicação de página e em BERNARDES (2013).

levava em consideração a relação que a família do candidato tinha com o entrevistador, bem como com o presidente da República (KOIFMAN, 2002).

Ao considerar a família do candidato um quesito relevante para se tornar diplomata, fica demonstrado que apenas aqueles que compunham a aristocracia ligada à antiga monarquia teriam acesso ao cargo pleiteado. Assim, ainda que o candidato pertencesse à elite econômica (que se aproxima de uma possível burguesia), ou tivesse acesso ao estudo de línguas e outros campos distintos do conhecimento, não seria recrutado pelo barão, pois sua família não fazia parte da aristocracia política.

Ademais, ao analisar a aparência física do candidato, levava-se em conta a cor da pele, bem como seus fenótipos, selecionando apenas aqueles de pele branca (BALBINO, 2011), a fim de passar uma imagem racializada – e racista – do Brasil no exterior. Essa atitude estava inserida em um contexto de embranquecimento (FLAUZINA, 2010) do país, em que o governo tinha como política de Estado a fomentação da imigração de europeus e europeias, em conjunto à ausência de políticas públicas para a inserção política, econômica e social das pessoas negras.

No que se refere ao “chá com o Barão”, era de extrema importância o comportamento e o pensamento do candidato, o que contribuía para a perpetuação de uma elite intelectual e política possuidora de uma visão de mundo semelhante, que refletia o seu lugar na sociedade. Dessa forma, as formulações e atuação do MRE, bem como do governo em geral, continuavam a favorecer, majoritariamente, a elite branca e masculina do país.

Foi na década de 1940 que houve considerável mudança no concurso de acesso à carreira diplomática. Em 1946, um ano após a criação do Instituto Rio Branco (IRBr), foi instituído o Curso de preparação à Carreira de Diplomata (CPCD)⁷, que tinha nível de graduação de acordo com o Ministério da Educação e no qual a entrada se dava por meio de um exame vestibular. Na época de seu surgimento, a prova ocorria apenas no distrito federal do Rio de Janeiro - então sede do IRBr; passando a ser, em 1954, realizada em outras capitais⁸, o que facilitou o acesso de candidatas de outras regiões e de pessoas que tinham dificuldades financeiras para viajar dentro do país.

Dentre algumas mudanças que ocorreram ao longo dos anos, considero relevante a extinção, em 1995, do CPDC, para a criação do Programa de Formação e Aperfeiçoamento (PROFA), acarretando na transformação do processo de admissão e formação de diplomatas.

⁷ O CPCD foi instituído pelo Decreto-Lei n. 9.032/46

⁸ São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador e Recife, além do Rio de Janeiro. Atualmente, as provas escritas podem ser realizadas em treze capitais, tendo sido adicionadas Fortaleza, Belém, Florianópolis e Curitiba.

Com o PROFA, as aspirantes à carreira diplomática passaram a ser submetidas a uma prova intitulada Concurso de Admissão à Carreira Diplomática (CACD), composta por três fases que apresentarei posteriormente.

Durante a vigência do CPDC, aquelas que fossem aprovadas no exame vestibular, iniciavam o curso de formação sem receber remuneração, o que dificultava a entrada de pessoas cuja família não tinham condições de sustentá-las. Já com o CACD, aquelas que forem aprovadas iniciam o PROFA com recebimento de salário e com título de terceiras-secretárias. No entanto, embora a remuneração de terceira-secretária atraia, teoricamente, pessoas de classes menos abastadas (MOURA, 2007), o conteúdo da prova e o número de vagas dificultam o acesso à almejada carreira.

4.2 Histórico da prova do CACD

Para analisar a postura do Brasil em relação à igualdade racial e de gênero no Itamaraty, é importante compreender como funciona o processo de admissão à carreira diplomática, pois o concurso reflete muito o perfil daquelas que atrai, e que, futuramente, irão compor o corpo diplomático brasileiro. Por isso, farei um breve histórico das provas do CACD, de seu formato e conteúdo.

Desde a criação do concurso, as matérias abordadas no exame abrangem diversas áreas do conhecimento, principalmente dentro das ciências humanas e das línguas estrangeiras. Atualmente, a estrutura da prova é a seguinte:

- **Primeira Fase:** prova objetiva, constituída de questões do tipo CERTO ou ERRADO de Língua Portuguesa, Língua Inglesa, História do Brasil, História Mundial, Política Internacional, Geografia, Noções de Economia e Noções de Direito e Direito Internacional Público, de caráter eliminatório, que habilitará os candidatos a se submeterem às fases seguintes;
- **Segunda Fase:** prova escrita de Língua Portuguesa e de Língua Inglesa, ambas de caráter eliminatório e classificatório;
- **Terceira Fase:** provas escritas de História do Brasil, Política Internacional, Geografia, Noções de Economia, Noções de Direito e Direito Internacional Público, Língua Espanhola e Língua Francesa, de caráter eliminatório e classificatório.

Ao longo dos anos, a prova sofreu algumas alterações, sendo mais relevantes as de sua estrutura. Uma delas foi a prova oral, existente até 2004 no CACD, deixando de compor os concursos seguintes. A presença dessa fase acabava por desfavorecer mulheres e pessoas negras, devido às construções sociais que formam nossa subjetividade.

Na sociedade patriarcal em que vivemos, características positivas são atribuídas aos homens – ao masculino; e negativas, às mulheres – ao feminino (BEAUVOIR, 1970). Eles são reconhecidos como detentores da racionalidade, da agressividade, da competência; enquanto elas, detentoras da sensibilidade, da emotividade, do cuidado, da maternidade. Essa divisão contribui para a construção do próprio indivíduo, que internaliza os padrões impostos, fazendo com que muitas mulheres se sintam intelectualmente inferiores aos homens ou que tenham dificuldade de falar em público e de ter confiança nas próprias ideias e posicionamentos (BALBINO, 2011).

Segundo Flávia Biroli (2014), a forma como foi delimitada a fronteira entre público e privado evidencia o caráter histórico dessa dualidade. Enquanto a esfera pública é fundada na racionalidade, tendo como base princípios universais e impessoais, a esfera privada é caracterizada por sua subjetividade, pela pessoalidade e particularidades dos indivíduos.

O âmbito doméstico é, então, destinado às mulheres, enquanto o público, aos homens. As relações no âmbito privado, tidas como voluntárias e espontâneas, “respaldam padrões de autoridade e produzem subordinação”, impactando na autonomia de cada indivíduo, bem como na construção da democracia. Desconstruir a naturalidade desses dois espaços, em especial da ideia de uma natural domesticidade feminina, é retomar uma história não contada, fundamental para a construção de relações igualitárias de gênero (BIROLI, 2014).

O que trago aqui é que devido à carga simbólica que os corpos femininos e masculinos carregam, a fase de prova oral existente, até 2004, favorecia os homens em detrimento das mulheres. A entrevista abre espaço para a discricionariedade da banca, e, sendo, assim, a avaliação das candidatas e candidatos é influenciada pela subjetividade dos membros da banca examinadora. Após a eliminação das provas orais, foi possível observar um aumento de 4,9% no número de mulheres aprovadas no concurso, o que comprova a hipótese de que o teste oral frente a uma banca tende a ser um fator excludente para as mulheres (GOBO, 2017).

Da mesma forma, baseado na bibliografia sobre a constituição racista do Brasil, bem como em denúncias de discriminação racial na prova oral (ESPAÇO VITAL, 2017), pode-se suspeitar que esta acabaria por prejudicar os candidatos e candidatas negras, embora não haja

dados sobre o impacto dessa avaliação em sua entrada no concurso. Apesar do mito da democracia racial explicitado por Gilberto Freyre (2005), o racismo é estrutural na sociedade brasileira. Segundo Lélia Gonzalez (1984), o racismo é a “sintomática que caracteriza uma neurose cultural brasileira”, uma vez que é afirmado e, ao mesmo tempo, negado pela branquitude (BONILLA-SILVA) do país. É por isso, afirma, que no dicionário da língua portuguesa, no verbete “negro”, encontra-se uma polissemia marcada pelo pejorativo e negativo.

Esse discurso da superioridade dos brancos sobre os negros, inclusive por meio do racismo científico - que defendia a maior evolução daqueles em detrimento destes – constitui a desigualdade racial e se perpetua até hoje, na materialidade e no imaginário social. Por isso, abrir possibilidade de agência, no concurso, para a subjetividade de pessoas da elite ocupantes de espaços de poder, por meio da prova oral, dificultaria, também, o acesso de negras e negros à carreira pleiteada.

Nesse sentido, há relatos de exclusão de pessoas negras em entrevistas, o que contribuiu para a manutenção da hegemonia branca na instituição. Um dos casos de racismo que ganhou maior reverberação foi a entrevista de Joaquim Barbosa, em 1980, na qual o avaliador relatou que o candidato “tem uma autoimagem negativa, que pode parcialmente ter origem na sua condição de *colored*”. Na época, a aparência do candidato era critério a ser analisado na entrevista, tendo Barbosa recebido a descrição de regular (ESPAÇO VITAL, 2017). Esse exemplo reforça o entendimento de que a entrevista acabava por perpetuar alguns critérios analíticos da época do Barão do Rio Branco.

Outra característica da estrutura do CACD que acaba por interferir nas candidatas que serão selecionadas são as matérias cobradas na prova. Áreas do conhecimento como política internacional, e noções de economia e de direito não estão presentes no currículo escolar do ensino médio, em especial o público. Também não compõem a grade curricular da maioria dos cursos superiores no Brasil, a saber, estão presentes apenas em cursos como direito, economia, ciências políticas, história e relações internacionais, de forma difusa. Portanto, para que uma candidata tenha domínio de tais conteúdos, terá que participar de algum curso preparatório para a prova, que, em geral, têm valor bastante elevado.

Ademais, a necessidade de domínio de três línguas estrangeiras restringe significativamente a possibilidade de adentrar a carreira diplomática, já que a maior parte da população não tem acesso ao estudo de outros idiomas. Mais uma vez, não são disciplinas incluídas nos currículos das escolas, nem das universidades públicas. Acrescenta-se que, diferentemente das provas anteriores, o edital de 2017 previu, na terceira fase, prova

discursiva de língua francesa e espanhola, além daquela de língua inglesa, na segunda fase do concurso.

Esses requisitos demonstram que, para entrar no IRBr, não é suficiente o mero conhecimento das línguas estrangeiras, mas grande familiaridade com elas. Isso porque, para produzir uma redação em outro idioma que não o português, é necessário completo domínio do mesmo, alcançado, apenas, com anos de estudo ou experiências no exterior. Aludidas oportunidades são restritas apenas à elite branca do país, uma vez que não são ofertadas pelo Estado, e demandam uma alta renda familiar.

Apesar de haver outros concursos públicos também elitistas, de alta concorrência e difícil acesso, o CACD, assim como a carreira diplomática, tem suas particularidades e especificidades. O processo de admissão difere dos outros devido às exigências em relação aos idiomas, bem como da abrangência das áreas do conhecimento, diferente de campos como o jurídico, que é possível acessar por meio de universidades públicas e particulares, contando, ainda, com programas de subsídio do governo. Para obter sucesso no CACD é necessária uma formação específica para ele, geralmente em instituições privadas e de alto custo⁹.

Dessa forma, o histórico do processo de admissão à carreira diplomática é caracterizado por extremo elitismo, carregado de uma bagagem aristocrática, herança do sistema colonial e escravocrata vigente em um passado não tão distante. Nota-se que até os dias de hoje, o concurso continua sendo de difícil acesso à população, influenciando diretamente na composição do corpo diplomático brasileiro.

4.3 Entrada de Pessoas Negras no MRE

4.3.1 Ações Afirmativas para Pessoas Negras

Como afirmado no capítulo anterior, homens e mulheres negras foram historicamente excluídas na sociedade. Desde o processo de escravização até os dias de hoje, direitos civis, políticos e coletivos foram-lhes negados; tal prática estatal discriminatória culminou na sub-representação política desse grupo. Na carreira diplomática, o cenário não é diferente. Embora não existam dados de auto declaração de cor, o que dificulta uma análise sobre a composição racial do MRE. Sabe-se que, em 2003, apenas 0,7% do corpo diplomático

⁹ De acordo com o guia de estudos lançado pela turma 2016-2018 do Instituto Rio Branco. De acordo com o documento, todos os candidatos participaram de algum curso específico para o concurso (cursinho). (TURMA INSTITUTO RIO BRANCO, 2016, p.12).

brasileiro era composto por pessoas não-brancas, apesar de constituírem mais da metade da população brasileira (54%) (VIEIRA, 2016).

Após décadas de mobilização do movimento negro, tendo como uma de suas reivindicações a institucionalização de medidas que busquem superar (ou pelo menos amenizar) tais desigualdades, foram elaboradas propostas formais ao Estado brasileiro no Relatório do Comitê Nacional para a Preparação da Participação Brasileira na Conferência de Durban. Entre outros pontos, requeriam a adoção de medidas reparatórias às vítimas de racismo, da discriminação racial e de formas conexas de intolerância, por meio de políticas públicas específicas.

As políticas de ação afirmativa são relativamente recentes nas reivindicações da luta antirracista, e “visam oferecer aos grupos discriminados e excluídos um tratamento diferenciado para compensar as desvantagens devidas à sua situação de vítimas do racismo e de outras formas de discriminação” (MUNANGA, 2001, p.31). Como consequência da luta pelos direitos civis nos Estados Unidos, as ações afirmativas foram lá aplicadas a partir da década de 1960, e posteriormente, também em outros países, como Inglaterra, Canadá, Índia, Alemanha, Malásia, entre outros.

No Brasil, em resposta às reivindicações dos movimentos negros, que se fundamentavam, principalmente, nos compromissos feitos na Conferência de Durban, o MRE implementou, em 2002, o primeiro programa de ações afirmativas para pessoas negras do país: o Programa de Ação Afirmativa - Bolsa-Prêmio Vocação para a Diplomacia. Este disponibiliza o pagamento de uma bolsa no valor de R\$ 25.000¹⁰, distribuídos mensalmente, durante o período de um ano. Desse valor, apenas 30% podem ser destinados para o custeio pessoal, devendo ser o restante destinado a gastos como cursos, aulas particulares e materiais de estudo. Para participar do programa, é necessário passar por um processo seletivo, constituído por duas fases.¹¹A primeira é uma prova objetiva de História do Brasil, Noções de Política Internacional e Português, sendo que as aprovadas são submetidas à segunda fase: uma entrevista, em que as candidatas devem apresentar plano, cronograma e orçamento para os estudos (GOBO, 2017).

De acordo com o site do IRBr (INSTITUTO RIO BRANCO, 2016), desde sua implementação, o MRE investiu mais de R\$15,5 milhões no programa, tendo sido concedidas

¹⁰ O valor inicial da bolsa era de R\$ 15.000, sendo reajustado em 2003, durante o governo Lula. Outra mudança foi referente ao número de bolsas, que passou de 20 a 30 anuais.

¹¹ Os seguintes aspectos também são avaliados no processo seletivo: formação acadêmica; adequação e viabilidade do Plano de Estudos e Desembolso; necessidade de apoio para realização de seus estudos preparatórios ao CACD expectativas pessoais sobre a carreira; experiência pessoal da candidate como afrodescendente; conhecimento e aceitação dos objetivos do programa (INSTITUTO RIO BRANCO, 2016).

641 bolsas a 375 candidatas e candidatos negros. Até 2014, 21 bolsistas foram aprovadas/os no CACD (dentre as 354 concedidas), o que representa 6% das participantes do programa e, comparado com o total de diplomatas aprovadas/os nesse período, apenas 3% fizeram parte do PAA. Sendo assim, embora o PAA seja de extrema importância, há algumas falhas que impedem a entrada de mais pessoas negras na Instituição, entre elas a divulgação deficitária do programa e a falta de acompanhamento e tutoria das bolsistas. (OLIVEIRA, 2011). Segundo os relatos coletados por Ana Paula Oliveira, as/os participantes, após as entrevistas técnicas, acabavam ficando “meio soltos”, devido às lacunas deixadas pela forma como o acompanhamento das/os bolsistas têm se dado. Essa falha ocorre, principalmente, pois as tutorias dependem da disponibilidade de diplomatas que já estão na carreira (GOBO, 2017), o que muitas vezes não ocorre.

Apesar de estar longe de garantir a igualdade racial no MRE, o PAA foi elementar para escancarar a discriminação e sub-representatividade existentes na Instituição. Considerando que entre 2002 e 2012 apenas 16 bolsistas conseguiram adentrar à carreira, o PAA demonstra dificuldades em facilitar a entrada de pessoas negras no Ministério. No entanto, é importante ressaltar que, embora os dados alcançados não sejam suficientes para garantir a plena inclusão de pessoas negras na diplomacia, a quantidade de negras e negros que nela adentraram nesse período nunca tinha sido, anteriormente, vivenciada. (OLIVEIRA, 2011)

Ao reconhecer a necessidade de reforço da medida afirmativa, em 2011 foi instituída uma reserva de 10% das vagas da primeira fase para candidatas e candidatos que se autodeclararem negras (pretas ou pardas). Em 2015, após a publicação da Lei n. 12.990/2014, o MRE estabeleceu que 20% das vagas de todas as fases do concurso devem ser destinadas a candidatas/os negros. Desde então, no concurso de 2015 (CESPE, 2015) entraram 8 pessoas negras (sendo 6 homens e 2 mulheres), e, em 2016 (CESPE, 2016), 13 (8 homens e 5 mulheres). Apesar de considerável avanço na entrada de negras na carreira diplomática, ainda estamos longe de atingir a igualdade racial no corpo diplomático brasileiro.

4.4 Entrada de mulheres no MRE

Por exemplo, algumas das guerras que ocorreram enquanto estava no cargo, em várias delas, as mulheres eram as principais vítimas. Por exemplo, quando eu comecei, havia guerras nos Bálcãs. As mulheres na Bósnia estavam sendo estupradas. Então conseguimos estruturar um tribunal de crimes de guerra para lidar especificamente com este tipo de problema. E por sinal, uma das coisas que fiz naquela situação foi, eu havia apenas

chegado na ONU, e quando eu estava lá, havia 183 países na ONU. Agora são 192. Mas foi uma das primeiras vezes em que não tive que cozinhar o almoço. Então disse para meu assistente: "Convide as outras mulheres representantes de seus países." E pensei que quando chegasse a meu apartamento haveria muitas mulheres lá. Cheguei e havia seis outras mulheres, dos 183 representantes. Os países que tinham mulheres como representantes eram Canadá, Cazaquistão, Filipinas, Trinidad e Tobago, Jamaica, Lichtenstein e eu. Então, sendo americana, decidi organizar uma convenção. (Risos) Nós combinamos, e nos chamávamos de G7. E fizemos lobby em favor das causas femininas. E conseguimos colocar duas juízas nesse tribunal de crimes de guerra. E o que aconteceu foi que conseguiram declarar estupro como uma arma de guerra, contra a humanidade. (ALBRIGHT, 2010).

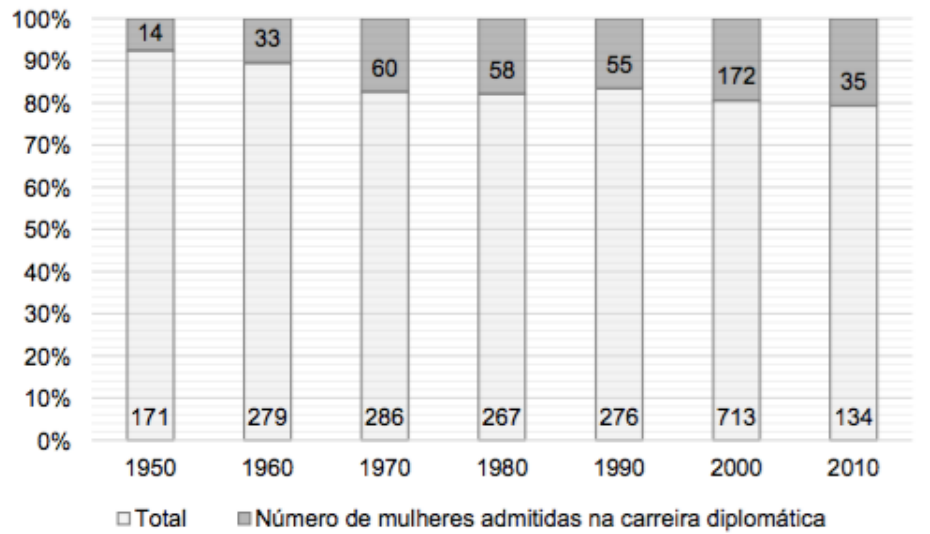
A partir do relato de Madeleine Albright - a primeira mulher a assumir o cargo de Secretária do Estado dos Estados Unidos - é possível compreender, de forma concreta, a importância das mulheres na diplomacia, que impacta diretamente os direitos das mulheres ao redor de todo o mundo. Infelizmente, no Brasil, a composição de gênero do corpo diplomático está longe de ser satisfatória.

Atualmente, as mulheres são 40% das candidatas que prestam a prova do CACD; no entanto, correspondem a menos de 25% das aprovadas no concurso (FARIAS, CARMO, 2016)¹². Caso essa proporção seja mantida, a igualdade entre homens e mulheres na diplomacia só será alcançada em 2066 (TEIXEIRA, STEINER, 2017).

Os gráficos a seguir (figuras 1 e 2) elucidam a disparidade de gênero na admissão à carreira diplomática:

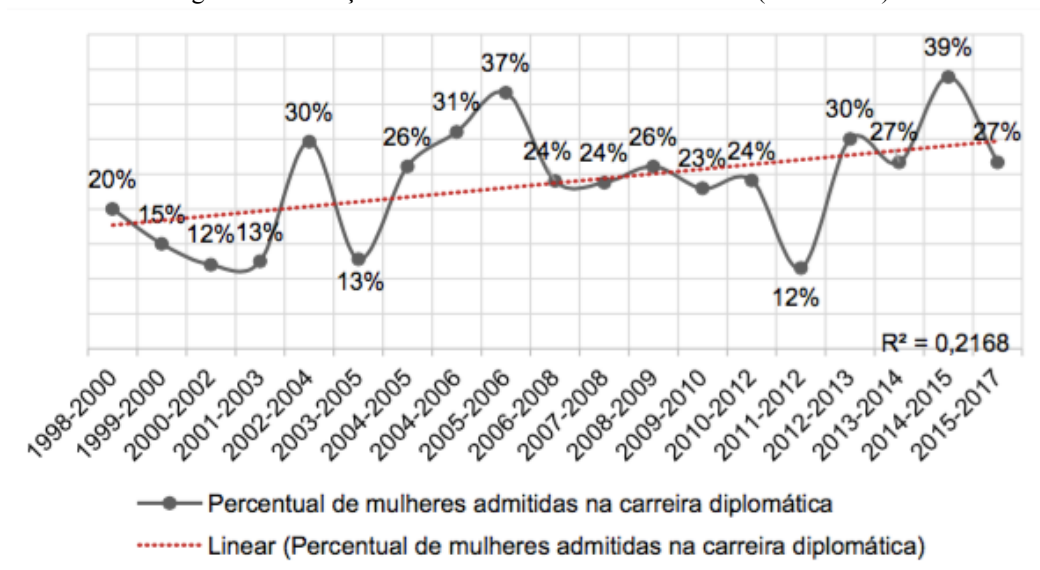
¹² Para esse fenômeno, Balbino encontrou, com sua pesquisa e entrevista com mulheres diplomatas, duas possíveis explicações: i) pouca preparação das mulheres pois, em sua maioria, estão prestando concursos diversos, e, dessa forma, não têm como foco apenas no CACD; ii) muitas das mulheres aprovadas têm parentesco ou relações próximas com diplomatas, e, considerando que a proximidade com o poder é importante na participação da elite política, as mulheres teriam ainda menos acesso ao cargo pleiteado por terem mais dificuldade que os homens para se inserir nesse espaço. Em seu trabalho, HOITY (apud TEIXEIRA, STEINER 2017, p. 5) acrescenta que o “sentimento de não pertencer àquele lugar” tem grande peso no processo seletivo, antecedendo o próprio recrutamento.

Figura 1 - Proporção de mulheres nas turmas do IRBr por década (1953-2015)



Fonte: IRBr, 2016. Elaboração Teixeira e Steiner.

Figura 2 - Evolução recente da admissão das mulheres (1998-2015)



Fonte: IRBr, 2016. Elaboração Teixeira e Steiner.

Note-se que, a despeito da conquista dos direitos das mulheres no Brasil, em especial de mulheres brancas no mercado de trabalho, tal avanço não é visível no Itamaraty. Apesar do aumento da participação feminina na carreira, este foi lento e insatisfatório, mantendo quase uma constância da sub-representação feminina na Instituição.

De acordo com o Anuário do IRBr de 2015, o número de mulheres que compunham o corpo diplomático naquele ano era 346, dentre o total de 1.588 diplomatas, representando, aproximadamente, 22,9% do efetivo. Considerando que as mulheres são maioria no país, sua representatividade ainda é muitíssimo baixa.

Se compararmos com outras carreiras públicas de prestígio, percebemos que a sub-representação feminina no MRE possui destaque. De acordo com Viviane Balbino (2011, p.

38), no ano de 2011, as mulheres representavam, no Ministério Público Federal, 45,1% dos Procuradores; na Advocacia Geral da União, 43,8% dos AGU; na Defensoria Pública da União, 38,2% dos defensores; dos Procuradores federais, 41,3%, e dos Defensores Públicos Federais, 38%.

Outra constatação relevante é a de que o único órgão da Administração Pública Federal cuja carreira é composta por um contingente menor de mulheres é o Departamento de Polícia Federal, em que a representação feminina no cargo de Delegado e Perito Criminal era de 15,1% e 11,3% respectivamente, enquanto na carreira diplomática, era de 19,4%. Note-se que dentre todas as carreiras citadas, com exceção da Polícia Federal (que tem uma tradição distintamente masculinizada), a representação feminina é consideravelmente maior do que na carreira diplomática.

No que se refere a países vizinhos, há aqueles cuja situação é alarmante (tal qual a nossa), como é o caso da Argentina, que, em 2005, apenas 21,8% de seu corpo diplomático era feminino; e países nos quais a representação feminina é mais expressiva, quais sejam o Paraguai (37,5% de mulheres), e a Bolívia (41,6% de mulheres). Nos Estados Unidos, o contexto também era mais favorável que o nosso, pois, em 2005, contava com 35,8% de mulheres em seu corpo diplomático, enquanto contávamos com apenas 19,45% delas.

Com base nas disparidades elucidadas pelos dados trazidos, é importante refletir sobre o porquê de maior desigualdade de gênero no âmbito da diplomacia, em especial no Brasil. Uma hipótese, apresentada por Balbino, de justificativa a esse cenário, é de que as mulheres se sentem menos atraídas à carreira diplomática devido à sua imagem masculina. Majoritariamente, são os homens diplomatas que têm sua imagem publicizada na mídia quando se faz um pronunciamento acerca da política externa brasileira. Também, são eles que ganham mais destaque em cerimônias do MRE, uma vez que os cargos mais altos são, de fato, ocupados por eles (BALBINO, 2011).

Como posto até agora a respeito da tradição aristocrática, branca e patriarcal da carreira diplomática, a imagem que se tem de um diplomata é de um “senhor discreto, bem articulado, elegante e cujas obrigações familiares ficam a cargo de uma esposa que o acompanha nas missões ao redor do mundo” (DELAMONICA, 2014, p. 27), ainda que a realidade não corresponda a esse estereótipo. O poder e prestígio – associados ao Itamaraty – são características diretamente associados ao ideário masculino. (DELAMONICA, 2014)

Enloe (apud TOWNS, NICKLASSON 2016), afirma que o trabalho diplomático é um mundo masculino, guiado por normas de masculinidade e habitados por homens. Para a autora, “homens são vistos como tendo as habilidades e instrumentos que o governo precisa

se busca um aprimoramento de seu status internacional. Presume-se que eles são diplomatas” (ENLOE, 1990 97-98). Para Towns e Nicklasson (2016), as hierarquias binárias entre homem-mulher, poder-fraqueza, dominador-subordinada constituem as relações internacionais.

Em resposta a esse cenário, a CEDAW conta com um dispositivo específico que versa sobre o assunto. O artigo 8º obriga, diretamente, os Estados-parte a tomarem medidas institucionais que garantam o igual acesso de mulheres e homens à representação de seus países no exterior. Todavia, mesmo estando vinculado ao compromisso, o Brasil não possui nenhuma política de inclusão das mulheres na carreira diplomática, o que reflete a insignificância do aumento do número

4.5 Estrutura e Promoção da Carreira

Vimos que a entrada de mulheres e pessoas negras no MRE é bastante inferior à de homens brancos. No entanto, a admissão no CACD não é o único obstáculo ao qual são submetidos para que obtenham sucesso na carreira almejada, uma vez que a estrutura do IRBr é demasiado verticalizada e de difícil ascensão.

De acordo com Cristina Patriota de Moura (2007), a carreira de diplomata é marcada por sua formalidade e hierarquia, sendo esta o que difere o Itamaraty de outras instituições. A autora afirma que as instituições burocráticas organizam-se em torno de cargos e funções; enquanto instituições como as Forças Armadas organizam-se em torno de “patentes”. Para ela, “o Itamaraty é uma combinação dos dois tipos de instituição”.

Logo que se entra no Instituto, aprende-se qual a atitude emocional, a vestimenta, a postura, o comportamento e a etiqueta que devem ter os representantes de cada classe da carreira. Segundo a autora, “os mapas de orientação construídos ao longo do PROFA-I correspondem a um processo de internalização de *ethos* através do qual podemos entrever o caráter ressocializador do IRBr como porta de entrada para a carreira” (MOURA, 2007, p. 10-11).

A exacerbada hierarquia da carreira se dá devido à estrutura estratificada do órgão, dividido em classes, cujo processo de promoção – regulamentado pelo Decreto n. 6.559/08 – é complexo e concorrido. Ao entrar no IRBr, a candidata aprovada torna-se Terceira-Secretária, passando, automaticamente, após 3 ou 4 anos (se concluído o PROFA), à classe de Segunda-Secretária. Em seguida, as classes superiores são: Primeira-Secretária, Conselheira, Ministra de Segunda Classe e Ministra de Primeira Classe (Embaixadora).

Como será demonstrado a seguir, nos cargos de maior prestígio, há um contingente muito baixo de mulheres e pessoas negras. Entre as mulheres em atividade, 37 pertencem ao cargo de Ministra de Primeira Classe (18,6% de um total de 199 embaixadores), e 36 exercem a chefia de embaixadas, consulados e representações do Brasil mundo afora (15,9% de um total de 227 postos)¹³. Para analisarmos a sub-representação de grupos minoritários em cargos mais altos da carreira, é necessário compreender, ainda que superficialmente, como funciona o processo de promoção na Instituição, que ocorre duas vezes ao ano, baseada nos critérios de antiguidade e merecimento. Em relação a tais critérios, Cockles e Steinker elaboraram a seguinte tabela (figura 3):

Figura 3 - Critérios de habilitação para promoções na carreira de diplomata

Classe	Antiguidade	Merecimento		
	Tempo de efetivo serviço	Tempo de serviço no exterior	Tempo de exercício de funções de chefia	Conclusão de cursos
Ministro de Primeira Classe	20 anos	10 anos	3 anos	-
Ministro de Segunda Classe	15 anos	7 anos e 6 meses	-	CAE – Curso de Altos Estudos
Conselheiro	10 anos	5 anos	-	CAP – Curso de Atualização em Política Externa
Primeiro-Secretário	3 anos	2 anos	-	CAD – Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas

Fonte: Decreto n. 6.599/08. Elaboração Cockles e Steiner.

Ao cumprirem os requisitos de antiguidade, as diplomatas são incluídas na Lista de Antiguidade (LA) e estão aptas a concorrerem à promoção por merecimento¹⁴, que ocorre após a finalização do quadro de acesso (diplomatas habilitadas à promoção), que é formulado por meio de um processo de votações: horizontais, verticais¹⁵, das Câmaras de Avaliação I e II, e, por fim, da Comissão de Promoções. A composição destas se dá da seguinte forma (figura 4):

¹³ Anuário IRBr 2015, dados de fevereiro de 2016.

¹⁴ A promoção por merecimento é regulamentada pelo Capítulo V do Decreto n. 6.559/08, nos artigos 13 a 28 da referida norma.

¹⁵ O procedimento das votações horizontais e verticais estão previstos nos artigos 14 a 18 do Decreto n. 6559/2008, e contam com a participação de todo o corpo diplomático.

Figura 4 - Composição das Câmaras de Avaliação e Comissão de Promoções

Câmara de Avaliação II	Diplomatas que ocupam chefia na SERE e que não integram a Comissão de Promoções nem a Câmara de Avaliação I.
Câmara de Avaliação I	Chefe de Gabinete do Ministro de Estado; Chefe de Gabinete do Secretário-Geral; Chefe do Cerimonial; Inspetor-Geral do SEB; Secretário de Controle Interno; Chefe da Assessoria Especial de Assuntos Federativos e Parlamentares; Corregedor do SEB; Secretário de Planejamento Diplomático; Diretores e Assessores Especiais do Gabinete.
Comissão de Promoções	Ministro de Estado das Relações Exteriores; Secretário-Geral das Relações Exteriores; Subsecretários-Gerais; Diretor-Geral do IRBr; Chefe de Gabinete do Ministro de Estado; Chefe de Gabinete do Secretário-Geral e um MPC no exercício de chefia em posto e convocado pelo Ministro de Estado.

Fonte: Decreto n. 6.599/08. Elaboração Cockles e Steiner.

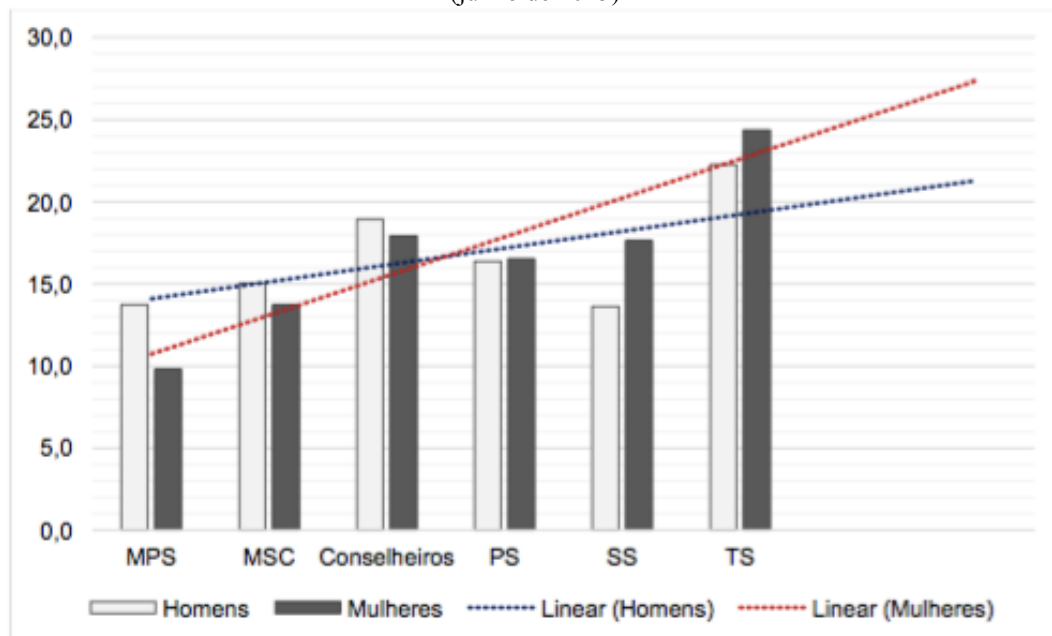
Note-se que, no processo de formação do quadro de acesso, não há critérios objetivos que justifiquem as votações – tanto as verticais e horizontais, quanto aquelas das Câmaras de Avaliação e da Comissão de Promoções. A falta de objetividade dá espaço à discricionariedade nas indicações, resultando na valorização da cultura e da socialização dentro do MRE, favorecendo aqueles que exercem maior autoridade.

Essa ausência de parâmetros pré-estabelecidos tem, segundo Mariana Teixeira e Andrea Steiner (2017), impactos negativos para as mulheres, devido a três fatores: o favorecimento do padrão estético e social de representação da diplomacia; o fato de a socialização do MRE ser pautada pela divisão dos papéis de gênero, culturalmente arraigada em toda a sociedade; e a supervalorização das conexões políticas, que se adequam mais à construção de socialização masculina, em detrimento da feminina. Assim, como são os homens que ocupam, majoritariamente, os cargos de poder, as mulheres acabam por ser secundarizadas nas promoções.

Em consonância, Balbino (2011) apresenta hipóteses que buscam, a partir das entrevistas com diplomatas, responder tal problema. Constatou que a baixa representatividade feminina em cargos mais altos dificulta a criação de redes femininas de “apoio a candidaturas e de pressão por igualdade de direitos”, essencial para a ascensão das mulheres em um meio tão desigual. Essa dificuldade se dá pois a sub-representação cria uma atmosfera de competição feminina, gerando um “círculo autorreprodutor que não favorece a ascensão, que, por sua vez, não propicia maior interesse feminino na carreira, e, portanto, mantém a sub-representação” (BALBINO, 2011, p. 66). Tal ciclo só será rompido por meio de medidas institucionais com o objetivo de incluir mulheres nos espaços de ascensão.

Essas constatações são confirmadas com os dados sobre a composição de gênero em cada classe da carreira diplomática, como mostra o gráfico a seguir (figura 5):

Figura 5 - Distribuição de homens e mulheres entre as classes da carreira diplomática (junho de 2015)



Fonte: Farias & Carmo, 2016. Elaboração Teixeira e Steiner

Note-se, ainda, que as mulheres ascendem mais rapidamente que os homens até o cargo de Primeira Secretária, sendo que, nas promoções das classes seguintes, a realidade é invertida, tendo os homens maior acesso às promoções. Para Balbino, isso se dá, pois, no início da carreira, as atividades de lobby e a influência da sociabilidade não têm tanto peso quanto na ascensão às classes superiores (Conselheira, Ministra de Segunda e de Primeira Classes). Ou seja, quando a articulação política tem mais relevância, os homens são visivelmente favorecidos em detrimento das mulheres (BALBINO, 2011, p. 67).

Essa realidade não é exclusiva do Brasil, mas compartilhada pela maioria dos países do mundo. Segundo Putnam, “quanto maior o nível de autoridade política, maior a representação por grupos sociais de ‘high status’ [como os homens]”¹⁶, e, também, como as pessoas brancas. Vários estudos têm provado que a tendência é que a proporção feminina nos espaços de poder diminua conforme a importância da posição aumenta (TOWNS, NIKLASSON, 2016, p. 2, tradução nossa). Essa lógica “reflete e reforça a equação na política

¹⁶ No original “the higher the level of political authority, the greater the representation for high-status social groups [such as men]”.

internacional entre homem e ‘*high status*’, e mulher e ‘*baixo status*’” (TOWNS, NIKLASSON, 2016, p. 3, tradução nossa)¹⁷.

A pesquisa das autoras revelou que as mulheres são menos de 15% dos embaixadores do mundo. Concluíram, ainda, que os homens são favorecidos com cargos de status que requerem características “masculinas”, como aqueles em divisões militares e questões políticas, enquanto as mulheres são destinadas a divisões mais “femininas” e posições com menos prestígio. A diplomacia seria, portanto, uma “*male social network*”¹⁸.

No que se refere à distribuição de diplomatas negras e negros em cada classe do IRBr, não há dados suficientes para fazermos uma análise mais profunda sobre o tema, como ocorre com os dados de gênero. Nos anuários do IRBr, por exemplo, não há aporte estatístico sobre questões raciais, o que é sintomático e dificulta a aferição do cumprimento dos tratados analisados, dificultando, inclusive, o trabalho do Comitê da CERD. Apesar de tais omissões, a sub-representação de negras em classes hierarquicamente mais altas pode ser exemplificada pelo fato de que o primeiro embaixador negro¹⁹, Benedicto Fonseca Filho, foi nomeado apenas em 2011, atraso significativo para um país cuja população é majoritariamente negra.

Para reverter esse cenário e garantir a igualdade, seriam necessárias, além de medidas de inclusão de mulheres e pessoas negras na carreira (como o PAA e a reserva de vagas instituída em 2005), a formulação de critérios objetivos de promoção, a fim de diminuir o peso da articulação política e da discricionariedade daqueles que já ocupam espaços de maior poder no Ministério. Tais medidas não estariam beneficiando ou favorecendo²⁰ os grupos marginalizados, mas diminuindo a desigualdade em relação aos grupos tradicionalmente privilegiados pelos atuais procedimentos de ascensão.

Outro aspecto relevante para ser levado em conta na elaboração de políticas públicas é a divisão sexual do trabalho²¹, que acaba por influenciar diretamente a atuação das mulheres na diplomacia. Nas entrevistas feitas por Balbino, foram coletados relatos no sentido de que, em geral, as diplomatas têm mais dificuldade de ficar além do horário de trabalho formalmente estipulado (9h-19h), devido a seus afazeres domésticos - como cuidar da casa e

¹⁷ No original: “it also reflects and reinforces the equation in international politics between men and high status and women and lower status”.

¹⁸ Essa expressão pode ser interpretada como “rede de socialização masculina”

¹⁹ Em realidade, o primeiro embaixador negro foi Raimundo Sousa Dantas, jornalista e escritor, nomeado embaixador de Gana em 1961, a fim de simbolizar o apoio brasileiro à África e à sua luta contra o colonialismo. Apesar de papel ímpar na diplomacia brasileiro, o embaixador não era diplomata de carreira. Fonte: <<https://xadrezverbal.com/2013/07/30/brasil-itamaraty-e-racismo/>>.

²⁰ Conforme artigo 1º, IV, da CERD e artigo 4º, I, da CEDAW

²¹ De acordo com a última pesquisa do IBGE/PNUD, referente ao ano de 2015, 51,5% dos homens, em média, cuidam dos afazeres domésticos, enquanto, em média, 88% das o fazem. Fonte: <http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_uso_tempo.html>.

das filhas. Essa conduta é vista, segundo elas, como “desinteresse ou descaso perante as atividades laborais”. Os homens, por sua vez, não têm tanto problema em fazê-lo, contribuindo para sua socialização com outros servidores (BALBINO, 2011, p. 115).

Também foi ressaltado o olhar pejorativo às mulheres que valorizam a esfera individual de sua vida, em especial a família, o que as prejudica na ascensão profissional, já que a imagem é muito importante nas promoções. Relatam, também, a preocupação com as filhas, que acabam não recebendo a estabilidade da qual necessitam, e, como o trabalho reprodutivo tem, socialmente, maior peso para as mães do que para os pais, essa questão é mais relevante para as diplomatas (BALBINO, 2011, p. 123).

É importante destacar que, para as mulheres negras, a divisão sexual do trabalho é ainda mais gritante, uma vez que sua jornada dupla (ou tripla) de trabalho é mais intensa que a das mulheres brancas²². Assim, para garantir-lhes a igualdade, medidas que abranjam outras áreas da vida, como considerar os afazeres domésticos, é ainda mais fundamental. Tal apontamento foi feito, inclusive, na Conferência de Durban, que estabeleceu critérios de atuação dos países para eliminar as desigualdades sofridas especificamente pelas mulheres negras.²³

Sobre a postura estatal em relação a esse cenário, Balbino conclui que:

“(…) o Itamaraty teria de estar disposto a rever sua cultura institucional para que a preocupação com a família não seja vista como desinteresse pela profissão. Para que diplomata possa, por exemplo, manifestar interesse e participar de atividades de seus filhos (o que se torna mais dramático em situação de remoção) sem que para isso tenha de se indispor com superiores ou sem que isso gere comentários negativos entre outros membros de sua equipe de trabalho, para usar exemplos dados pelas entrevistadas. Por ora, essas reivindicações parecem criar incômodo, provavelmente porque as mulheres estão presentes em número tão baixo que chegam a ser vistas como elementos destoantes. A mudança na cultura institucional, que ainda relega às demandas femininas uma atitude preconceituosa, poderia ser outra medida a ser patrocinada pelo Itamaraty, por meio de políticas administrativas internas” (BALBINO, 2012, p. 190).

Reforça, ainda, que tais medidas institucionais são necessárias para se alcançar a noção de “empoderamento” contida em diversos documentos internacionais, como o Programa de Cairo, a CEDAW e seu Protocolo Facultativo, e os objetivos estratégicos da Declaração de Beijing. Este lista, também, entre seus objetivos estratégicos, a “harmonização do trabalho e das responsabilidades familiares para homens e mulheres” (SPM, 2004, p. 33)

²² De acordo com a última pesquisa do IBGE/PNUD, referente ao ano de 2015, 89,6% das mulheres brancas são responsáveis pelos afazeres domésticos, enquanto o mesmo trabalho é exercido por 89,6% das mulheres negras. Fonte: <http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_uso_tempo.html>.

²³ Ibidem.

Sendo assim, a sub-representação de mulheres e pessoas negras na diplomacia, especialmente nos cargos mais altos, é um problema que deve ser enfrentado pelo Estado, por meio de medidas institucionais que garantam a igual oportunidade de acesso e de ascensão na carreira. Essa postura é imprescindível para garantir o cumprimento dos tratados analisados, e para satisfazer as diretrizes internacionais que promovem a igualdade racial e de gênero.

4.6 Sugestões concretas para reverter a desigualdade do cenário atual

A fim de construir propostas de melhorias concretas para as mulheres, Laura Delamonica (2014) entrevistou um percentual considerável de diplomatas. Baseada nas entrevistas, a autora elencou seis possíveis medidas institucionais a serem tomadas para diminuir a desigualdade de gênero na diplomacia, sendo elas: i) flexibilização do horário de trabalho; ii.) Instalação de uma creche nas dependências do Ministério; iii) preocupação com um plano de remoções que seja feito com a devida antecedência; iv) mudanças na política de promoções; v) política para mulheres em licença maternidade e vi) criação de mecanismos de gênero no MRE.

A flexibilização do horário de trabalho possibilitaria as/os diplomatas entrarem no trabalho mais cedo, e/ou com redução de horário de almoço, para que possam chegar mais cedo em suas casas. Tal proposta facilitaria a conciliação entre a carreira e as responsabilidades com a casa e com a família.²⁴

Do mesmo modo, a instalação de uma creche nas dependências do Ministério (DELAMONICA, 2014) beneficiaria tanto homens quanto mulheres que têm filhas, mas, considerando a divisão sexual do trabalho, contribuiria, de forma mais visível, para a carreira das diplomatas. A autora conclui, também, que a receptividade das medidas relacionadas aos direitos das mulheres tendem a ser maior quando implicam em outrem, como, neste caso, na família e nas filhas e filhos.

No que se refere ao Plano de Remoções, as entrevistadas sugerem que seja feito com a devida antecedência, já que o período de 60 dias estipulados para assinarem o livro de partida é insuficiente para que seus maridos/esposas de fora da carreira possam se adaptar à nova realidade, assim como suas filhas, que acabam sendo prejudicadas. Antigamente, quando era regra as mulheres acompanharem seus maridos nas missões no exterior

²⁴ Com essa proposta não se busca naturalizar o local da mulher como mãe ou como responsável pelos afazeres domésticos, mas como a divisão sexual do trabalho ainda nos desfavorece, e por ainda sermos consideradas responsáveis pelo trabalho reprodutivo, as entrevistadas consideram que essa sugestão seria favorável.

(BALBINO, 2011), tais problemas não tinham relevância, pois eram elas que solucionavam diversas questões para que seus maridos exercessem tranquilamente os ofícios da profissão.

Em relação às mudanças na política de promoções (DELAMONICA, 2014), defendem o estabelecimento de critérios objetivos para avaliação de desempenho das servidoras e servidores, a fim de que o mérito das diplomatas tenha mais valor que suas articulações políticas. Essa medida poderia contribuir, também, para a maior ascensão de pessoas negras dentro do MRE.

Ressalte-se que, entre 2003 e 2009, houve um salto na proporção de mulheres promovidas ao cargo de Ministras de Primeira Classe, que cresceu de 16% a 29%, devido a uma “política de ação afirmativa não institucionalizada” que buscava promover um maior número de mulheres. No entanto, logo em seguida, tal proporção caiu para 16,7%, retrocesso que fomentou a organização informal das diplomatas, culminando, após diversas reivindicações, na criação do Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR) do MRE, em 2014 (TEIXEIRA, STEINER, 2017).

Outra proposta apresentada pelas entrevistadas é a institucionalização de uma rotina de substituição temporária de servidoras que entrarem em licença maternidade. Segundo elas, há chefias que preterem o recebimento de funcionárias mulheres devido à possibilidade de que estas venham a engravidar e tenham que se ausentar temporariamente de sua função. Essa prática é extremamente discriminatória, mas, conforme relatado, ainda é recorrente, mesmo que de forma velada.

Por fim, sugerem a criação de um mecanismo de gênero no MRE, que tenha como finalidade estimular a reflexão acerca das questões de gênero nas diferentes áreas do Itamaraty, favorecendo a aplicação de uma “perspectiva transversal de gênero no conjunto das políticas públicas” e da atuação do Itamaraty em geral. Essa proposta está em consonância com a Plataforma de Ação de Pequim, que instaurou a transversalidade como enfoque na formulação de políticas públicas para os países (BRASIL, 2006).

Embora todas as propostas sejam importantes para possibilitar que as diplomatas conciliem sua vida pessoal com a profissional, de forma que não sejam prejudicadas no trabalho, é preciso ter em vista o objetivo de desconstruir estereótipos de gênero que colocam as mulheres em local de subordinação na sociedade em geral. Como apontaram na última sugestão, é fundamental que haja medidas que busquem transformar o modo de pensar dos diplomatas, por meio de campanhas, palestras, e cursos, e não apenas criar mecanismos que mantenham, a longo prazo, a desigualdade de gênero de uma forma momentaneamente menos desconfortável.

No que se refere à promoção da igualdade na admissão de novas e novos diplomatas, é fundamental que, primeiramente, sejam sanadas algumas falhas do PAA, como, por exemplo, a ausência de tutoria para todas as participantes do programa e a falta de controle daquelas que fazem, efetivamente, o concurso. Um acompanhamento mais próximo dessas pessoas poderia incentivá-las a continuarem no programa e nos estudos para o concurso. Também é imprescindível que se modifique a imagem que é passada do corpo diplomático, representado, majoritariamente, por homens brancos da elite.

Destaco, ainda, a importância de dar visibilidade a outras questões que permeiam a realidade de diplomatas, como a orientação sexual. Mulheres lésbicas e bissexuais, por exemplo, como se diferem de mulheres heterossexuais, e, ao mesmo tempo, de homens homossexuais (RICH, 2012) têm, provavelmente reclamações e demandas específicas. Contudo, devido à ausência de dados e pesquisas na área, tais questões são esquecidas, inibindo melhorias para a situação dessas mulheres.

A heterogeneidade no MRE é fundamental para uma política externa que seja, de fato, representativa. Mas, além disso, a oportunidade igualitária de acesso à carreira, sem distinção de gênero, raça, ou orientação sexual é um direito previsto nos tratados dos quais o Brasil é parte. Esses documentos também obrigam o país a construir medidas que garantam a efetividade de direitos para a população em geral, em especial aos grupos subalternizados, o que não acontece na prática.

A diversificação do corpo diplomático, assim como a ocupação de cargos mais altos por mulheres e pessoas negras, além de romper com a lógica cíclica de manutenção da sub-representação racial e de gênero, contribui para que a imagem do Itamaraty seja diversificada e atraia, dessa forma, um público cada vez mais diverso, impactando, também, a política internacional brasileira.

4.7 O Brasil frente aos compromissos internacionais

Para que houvesse o efetivo cumprimento dos tratados que versam sobre igualdade racial e de gênero, seria necessária a formulação de políticas públicas que promovam a equidade²⁵. De acordo com Ana Claudia Farranha, tais políticas buscam garantir a efetividade da igualdade prevista na lei, por meio da promoção das condições para o seu exercício. Segundo a autora,

²⁵ De acordo com Farranha (2014), “equidade liga-se às condições para o exercício do direito, ou seja, parte-se da perspectiva de que a sociedade moderna, apesar dos avanços em direção à quebra de privilégios, é desigual”.

a promoção da equidade propõe-se a corrigir situações de discriminação, que muitas vezes não são intencionais, procurando alterar elementos da cultura institucional, da percepção, da segregação e da segmentação ocupacional. Sendo assim, trata-se de ir mais além da fórmula “todos são iguais perante a lei” e promover as condições para o exercício da igualdade. Para tanto, mecanismos que alterem as situações históricas de desigualdade fazem-se necessários. (FARRANHA, 2014, p. 181)

O deslocamento gerado pela centralidade do conceito de equidade se dá pois no paradigma liberal-formal, o Estado atende igualmente a todos os cidadãos; assim, as políticas públicas seriam dirigidas a todos e todas de forma homogênea, desconsiderando o gênero, raça, etnia, condição física (se tem alguma deficiência) ou orientação sexual. Ao compreender que o gozo de direitos não é igual para todos e todas, a equidade torna-se central para a formulação de políticas públicas.

É nesse sentido que a CEDAW prevê, em seus artigos 3º, 5º, 7º, 8º, e 11º, que o país tomará todas as medidas necessárias para eliminar a discriminação contra a mulher nas esferas política, social, econômica e cultural, na vida política e pública do país e na esfera do emprego; para modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres; e, em especial, para garantir à mulher iguais condições de representar seu governo no plano internacional. A fim de cumprir tais dispositivos e eliminar a discriminação contra mulheres e pessoas negras na diplomacia, foi criado, em 2014, o Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR). O órgão, de caráter permanente e consultivo, é resultado das demandas das diplomatas e tem como função coordenar programas e políticas voltadas à promoção da igualdade de gênero e raça no MRE. Todavia, apesar de relevante iniciativa, sua função terceirizadora, bem como sua natureza consultiva, impedem que haja uma efetividade real dos objetivos para os quais foi criado.

No que se refere ao artigo 3º, além da criação do CGGR, não há outras medidas de caráter legislativo – ou não – que assegurem o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem. Conforme exposto no item 3.6, há diversas políticas possíveis para que seja garantido o cumprimento do referido artigo. No entanto, o país permanece relativamente omissivo quanto a tais obrigações.

Em relação ao artigo 5º, este reconhece a necessidade de modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com o objetivo de desconstruir estereótipos que fundamentam costumes e comportamentos, e compele os Estados-parte a tomarem medidas que assim o façam. Como sugerido por algumas diplomatas nas entrevistas de Laura Delamonica (2014), para diminuir a desigualdade de gênero na diplomacia, seria fundamental

a mudança de mentalidade dos diplomatas, o que poderia ser alcançado por meio de cursos e campanhas que conscientizassem os servidores nesse sentido. Iniciativas como essas são essenciais para que se cumpra o dispositivo em questão.

O artigo 7º estabelece que os Estados-parte se comprometam a eliminar a discriminação contra a mulher nas esferas pública e política, garantindo-lhes a participação na formulação de políticas governamentais e na ocupação e exercício de funções públicas. Para que as mulheres tenham tais direitos garantidos e participem da elaboração de planos estatais, é fundamental que tenham acesso a carreira diplomática, bem como a todas as classes que a compõe. Contudo, o que se vê a partir deste trabalho, é a escassez de medidas institucionais que garantam a igualdade da entrada e permanência de mulheres na Instituição, fazendo com que não haja a realização deste dispositivo.

Como enunciado central desta análise, o artigo 8º obriga os Estados-parte a tomarem medidas que garantam à mulher a igualdade de oportunidade para representar seu governo no plano internacional e de participar no trabalho das organizações internacionais. Conforme apresentado ao longo de todo este texto, não há iniciativas institucionais suficientes que buscam assegurar a igualdade de gênero no corpo diplomático brasileiro, que representa o país no exterior. Para que o referido enunciado fosse cumprido pelo Brasil, seriam necessárias medidas específicas para isso, tal como as sugeridas no ponto 3.6. A não-discriminação no acesso e permanência no MRE é, assim, um direito das mulheres e uma obrigação do Estado, que não tem sido satisfeita.

Por fim, o Brasil também se comprometeu a tomar medidas que garantam às mulheres o direito à promoção, à estabilidade e a todos os benefícios de forma não-discriminatória em seus trabalhos. Diante do que foi posto, afere-se que a estrutura do Itamaraty, bem como seus critérios de promoção acabam, por prejudicar as mulheres e a favorecer os homens. Para a efetiva realização do dispositivo, seriam necessárias modificações normativas (como as sugeridas no item 3.6) e políticas públicas apropriadas; o que não ocorre no caso concreto. Conclui-se, portanto, que o Brasil não cumpriu as obrigações previstas no tratado aqui analisado.

No que se refere à CERD, esta prevê, em seu artigo 5º, que os Estados-parte deverão garantir o igual gozo de direitos políticos, civis e direito ao trabalho (à sua livre escolha, e a condições equitativas de trabalho) sem discriminação de raça. No mesmo sentido, a Convenção Interamericana Contra o Racismo e Todas as Formas de Discriminação e Intolerância estabelece, em seus artigos 5º e 6º, que os Estados-parte se comprometerão a

adotar políticas especiais e ações afirmativas para assegurar condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para as pessoas negras.

No tocante a tais dispositivos, o Brasil busca realizá-los por meio de iniciativas institucionais específicas. A Política de Ação Afirmativa, assim como a instituição da reserva de vagas de 20% são medidas que buscam efetivar a igualdade racial promovida pelos referidos tratados. Contudo, a ausência de dados sobre a composição racial da Instituição impossibilita a análise do efetivo cumprimento dos tratados pelo país.

Também, a Convenção obriga, em seu artigo 9º, os Estados-parte a garantirem que “seus sistemas políticos e jurídicos reflitam adequadamente a diversidade de suas sociedades, a fim de atender às necessidades legítimas de todos os setores da população”. Apesar das iniciativas estatais existentes desde 2002 com o objetivo de eliminar a discriminação racial no MRE, a efetividade deste dispositivo, nesse aspecto, ainda está longe de ser alcançada.

5 CONCLUSÃO

A partir dos dados e bibliografia analisados, é possível concluir que, no que se refere aos compromissos da CEDAW, a postura do Brasil é notoriamente omissa quanto a suas obrigações de garantir a igualdade de gênero. Ao longo das décadas, a atuação do direito, ao regulamentar a carreira diplomática, sempre foi no sentido de excluir as mulheres desse espaço. Atualmente, a realidade não é tão diferente, uma vez que, apesar da sub-representatividade feminina na Instituição, não há nenhuma medida institucional que busque reverter tal cenário. Pelo contrário, os critérios que regulamentam a carreira favorecem, ainda mais, os homens, em detrimento das mulheres.

Esses resultados confirmam a teoria de MacKinnon, segundo a qual o Estado é o ápice da forma em que o poder masculino é organizado entre si e sobre as mulheres, promovendo e institucionalizando a dominação masculina, por meio do direito – seu instrumento de manutenção. (MACKINNON, 2007). Nesse sentido, o direito internacional é, na realidade, um espaço de diálogos e conflitos entre os homens, uma vez que “as fronteiras do Estado definem a linha onde dividem poder entre si, dentro das quais buscam exercer domínio exclusivo, inclusive sobre as mulheres” (MACKINNON, 2007, p. 3). Apesar disso, não podemos nos contentar com tal realidade, uma vez que ela não apenas limita os direitos das mulheres de uma forma direta, mas também indireta, pois a atuação do Estado continuará sendo baseada em uma perspectiva masculina.

Em relação aos compromissos firmados na CERD e na Convenção Interamericana, o que podemos concluir é que o Brasil busca cumpri-los por meio de medidas institucionais específicas; no entanto, sua efetividade é questionável. Assim, embora formule políticas no sentido de realizar tais normas, ainda é preciso melhorá-las para que se garanta, de fato, a não-discriminação racial no âmbito do MRE.

O silêncio em relação à questão de raça no corpo diplomático é algo sintomático, pois o conteúdo de qualquer levantamento de dados é escolhido de forma proposital, baseado naquilo que a instituição considera relevante. Para que sejam formuladas políticas públicas que busquem erradicar (ou pelo menos diminuir) qualquer forma de desigualdade, é necessário que se tenha informações que comprovem sua necessidade. Quando não há pesquisas sobre um tema específico, como é o caso, não há o aporte fático basilar para a mudança do cenário discriminatório.

Também, é possível concluir que o direito internacional continua sendo um espaço colonial, em que grupos de “dominadores” mantêm seu poder sobre os “dominados”, como afirmam os autores das TWAIL. Na realidade brasileira, o Estado não foi tomado pelos colonizados, como ocorreu em países africanos, nacionalidade da maioria de tais autores, mas é um instrumento de manutenção do colonialismo escravocrata, que assolou – e assola - o Brasil e grande parte da América Latina.

A continuidade de relações de poder opressoras é, muitas vezes, encarada com naturalidade, por ser esta a realidade do país desde sua fundação. No entanto, é necessário fomentar o estranhamento a tamanhas desigualdades como as que foram aqui analisadas. Para reverter esse cenário e garantir a efetividade de direitos para mulheres e pessoas negras, assim como para outros grupos subalternizados, é necessário que o Estado tome medidas institucionais com essa finalidade.

A omissão em relação à desigualdade racial e de gênero apenas contribui para perpetuar a condição de subalternidade de mulheres e pessoas negras no país. Enquanto o Estado não acatar as demandas de grupos minoritários em direitos, as opressões e privilégios permanecerão, mantendo toda essa máquina patriarcal, colonial e racista de exclusão e violência.

REFERÊNCIAS

ALBRIGHT, Madeleine. On being a woman and a diplomat. In: **TEDWoman 2010**. 2010. Disponível em:

<https://www.ted.com/talks/madeleine_albright_on_being_a_woman_and_a_diplomat>.

Acesso em: 5 nov. 2017.

ANGHIE, Antony. **Imperialism, Sovereignty and the Making of International Law**.

Cambridge: Cambridge University Press, 2005, p. 13-31.

BALBINO, Viviane Rios. **Diplomata: substantivo comum de dois gêneros: um estudo sobre a presença das mulheres na diplomacia brasileira**. Fundação Alexandre de Gusmão, 2011.p. 183

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Tradução de Sérgio Milliet. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BERNARDES, Maria Elena. Tensões e desafios do feminino nos consagrados espaços masculinos. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero, 10, 2013. **Anais Eletrônicos...**

Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2013. Disponível em:

<http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1373031798_ARQUIVO_artigoMariaElenaBernardes-FazendoGenero2013.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2017.

BIROLI, Flávia. O Público e o Privado. In: MIGUEL, Luis F.; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 31-46.

BONILLA-SILVA, Eduardo. **The invisible weight of whiteness: the racial grammar of everyday life in contemporary America**. *Ethnic and Racial Studies*. v. 35, n. 2, feb. 2012, p. 173-194.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL. Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos. In: **SEPPIR - Promovendo a igualdade racial para um Brasil sem racismo**, 1, Brasília, 2016.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para Mulheres. Contribuição da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres para as Conferências Estaduais Documento Base. In: **Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres**, 1, 2004. Brasília: SPM, 2004.

BRASIL. Secretaria Especial de Política para as Mulheres. **Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres**. Brasília, 2006.

CARNEIRO, Sueli. A batalha de Durban. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 209-214, 2002.

CERD. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Convenção Internacional sobre Todas as Formas de Discriminação Racial**. 1965. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/discrimina/lex81.htm>>. Acesso em 31 out. 2017.

CESPE. **Edital nº 14, de 12 de dezembro de 2016 concurso de admissão à carreira de diplomata**. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_16_diplomacia/arquivos/ED_14_2016_IRBR_RESULTADO_FINAL_NO_CONCURSO.PDF>. Acesso em: 7 nov. 2017.

CESPE. **Edital nº 14, de 21 de dezembro de 2015 concurso de admissão à carreira de diplomata**. 2015. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/concursos/IRBR_15_DIPLOMACIA/arquivos/ED._14_RES_FINAL_DO_CONCURSO.PDF>. Acesso em: 7 nov. 2017.

DELAMONICA, Laura. **Mulheres diplomatas brasileiras**. 2014, 82 f. Dissertação (Mestrado em Relações Internacionais), Universidade de Brasília, Brasília. 2014.

ESPAÇO VITAL. **Como e quando o Itamaraty discriminou Joaquim Barbosa**. Disponível em: <<https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/100637202/como-e-quando-o-itamaraty-discriminou-joaquim-barbosa>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

FARIAS, Rogério; CARMO, Géssica. **As mulheres na carreira diplomática brasileira: uma análise do ponto de vista da literatura sobre mercado de trabalho e gênero**. Brasília: Mundorama, 2016. Disponível em: <<https://www.mundorama.net/?p=17746>>. Acesso em: 14 nov 2017.

FARRANHA, Ana Claudia. Equidade e Política Pública: Anotações para uma Metodologia de Avaliação. **Revista interdisciplinar de gestão social – RIGS**, v. 3 n. 3 set./dez. 2014.

FLAUZINA, Ana Luiza Pinheiro. **Corpo negro caído no chão: o sistema penal e o projeto genocida do Estado brasileiro**. 2010.

FLAUZINA, Ana Luiza. **Nonnegotiable Lives: International criminal justice and the denial of black genocide in Brazil and the United States**. 2012. 249 f. Thesis (Doctor of Juridical Science). Faculty of the Washington college of Law od American University. Washington DC. 2012.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala**. 50. ed. São Paulo: Global Editora, 2005.

GALINDO, George Rodrigo Bandeira. Para que serve a história do direito internacional? **Revista de direito internacional**, Brasília, v. 12, n. 1, p. 338-254, 2015.

GALINDO, George Rodrigo Bandeira. **Tratados internacionais de direitos humanos e constituição brasileira**. Del Rey, 2002.

GATHII, James Thuo. International Law and Eurocentricity. **European Journal of International Law**. Firenze. Vol. 9. Nº 1, 1998, p. 184-211.

GOBO, Karla. Da exclusão à inclusão consentidas: negros e mulheres na diplomacia brasileira. In: Congresso Latinoamericano de Ciencia Política, 9, Montevideo, 2017. **Anais**

- eletrônicos...** Montevideo: ALCP, 2017. Disponível em: <<http://www.congressoalacip2017.org/site/anaiscomplementares2>>. Acesso em: 14 nov 2017.
- GODINHO, Rodrigo de Oliveira. Normas e redistribuição: um estudo sobre condicionantes internacionais das políticas de combate ao racismo no Brasil. **Revista Brasileira de Política Internacional**, v. 52, n. 1, p. 71-88, 2009.
- GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs**, 1984, p. 223-244.
- GORDON, R. W. The struggle over the past. **Cleveland State Law Review**, Cleveland, v. 44, n. 2, p. 123-143, 1996.
- GROVOGUI, Siba N.'Zatioula. **Sovereigns, quasi sovereigns, and Africans: Race and self-determination in international law**. University of Minnesota Press, 1996.
- INSTITUTO RIO BRANCO. **Programa de ação afirmativa**. [2016?]. Disponível em: <<http://www.institutorio Branco.itamaraty.gov.br/programa-de-acao-afirmativa>>. Acesso em: 9 nov. 2017.
- KOIFMAN, Fábio. Quixote nas trevas – o embaixador Souza Dantas e os refugiados do nazismo. São Paulo: Record, 2002.
- LUGONES, María. Rumo a um feminismo descolonial. **Estudos Feministas**, v. 22, n. 3, p. 935-952, 2015.
- MACKINNON, Catharine A. **Are women human?**. Harvard University Press, 2007.
- MOURA, Cristina Patriota. **O Instituto Rio Branco e a diplomacia brasileira: Um estudo de carreira e socialização**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2007.
- MUNANGA, Kabengele. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. **Sociedade e cultura**, v. 4, n. 2, 2001. P. 31
- MUTUA, Makau. **What is TWAIL?** American Society of International Law Proceedings. Washington. v. 94, p. 31-38, 2000.
- OLIVEIRA, Ana Paula C. **Diplomatas Negros(as): Ação afirmativa no Instituto Rio Branco e Trajetórias de Diplomatas (ex) bolsistas**. 2011. Dissertação - Universidade Federal da Bahia. Salvador.
- ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Carta das Nações Unidas**. 1945. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/carta/>> Acesso em 30 out. 2017.
- OUA. Organização da Unidade Africana. **Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos**. 1963. Disponível em: <<https://au.int/en/constitutive-act>> Acesso em 31/10/17.
- PIOVESAN, Flavia. A Constituição brasileira de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos. **Revista Jurídica da Faculdade de Direito/Faculdade Dom Bosco**, v. 2, n. 1, p. 20-33, 2008.

RICH, Adrienne. Heterossexualidade compulsória e existência lésbica. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 4, n. 05, 2012.

SAID, Edward W. **O Orientalismo: O Oriente como Invenção do Ocidente**; tradução de Tomás Rosa Bueno. São Paulo: Companhia das Letras, 1990

SENADO. **Debatedores manifestam apoio a convenções da OEA contra o racismo e a intolerância**. Agenda Senado, 2016. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/10/04/debatedores-manifestam-apoio-a-convencoes-da-oea-contra-o-racismo-e-a-intolerancia>>. Acesso em: 10 nov 2017.

TEIXEIRA, Mariana Cockles; STEINER, Andrea Quirino. 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.

TOWNS, Ann; NIKLASSON, Birgitta. Gender, international status, and ambassador appointments. **Foreign Policy Analysis**, p. 521-540, 2016.

TURMA INSTITUTO RIO BRANCO. **Guia do Orlando Lagartixa: as melhores (e as piores) respostas dos aprovados no CACD 2015**. Brasília: Turma do Instituto Rio Branco 2015-2017, 2016.

VIEIRA, Isabela. **IBGE negros são 17% dos mais ricos e três quartos da população mais pobre**. 2016. Disponível em: <<http://agenciabrasil.etc.com.br/geral/noticia/2016-12/ibge-negros-sao-17-dos-mais-ricos-e-tres-quartos-da-populacao-mais-pobre>>. Acesso em: 9 nov. 2017.