

## **Diplomatas brasileiras: atuação e desafios nos âmbitos de gênero, classe e raça**

### **Brazilian diplomats: performance and challenges in the scope of gender, class, and race**

DOI:10.34117/bjdv9n1-083

Recebimento dos originais: 05/12/2022

Aceitação para publicação: 05/01/2023

#### **Bruna Pastana Beltrão**

Bacharelado em Relações Internacionais

Instituição: Universidade do Estado do Pará

Endereço: Tv. Dr. Enéas Pinheiro, 2626, Marco, Belém - PA, CEP: 66095-015

E-mail: bruna.beltrao@aluno.uepa.br

#### **Beatriz Moreira de Oliveira**

Bacharelado em Relações Internacionais

Instituição: Universidade do Estado do Pará

Endereço: Tv. Dr. Enéas Pinheiro, 2626, Marco, Belém - PA, CEP: 66095-015

E-mail: beatriz.moliveira@aluno.uepa.br

#### **Natália Barroso Guimarães**

Bacharelado em Relações Internacionais

Instituição: Universidade do Estado do Pará

Endereço: Tv. Dr. Enéas Pinheiro, 2626, Marco, Belém - PA, CEP: 66095-015

E-mail: natalia.guimaraes@aluno.uepa.br

#### **Anna Matos Mathis**

Bacharelado em Relações Internacionais

Instituição: Universidade do Estado do Pará

Endereço: Tv. Dr. Enéas Pinheiro, 2626, Marco, Belém - PA, CEP: 66095-015

E-mail: anna.mathis@aluno.uepa.br

#### **Ian Bacellar Cruz Silva**

Bacharelado em Relações Internacionais

Instituição: Universidade do Estado do Pará

Endereço: Tv. Dr. Enéas Pinheiro, 2626, Marco, Belém - PA, CEP: 66095-015

E-mail: ian.silva@aluno.uepa.br

#### **Mayane Bento Silva**

Doutora em Relações Internacionais pela Universidade de Brasília, Universidade Federal do Pará (UNB - UFPA)

Instituição: Universidade do Estado do Pará

Endereço: Tv. Dr. Enéas Pinheiro, 2626, Marco, Belém - PA, CEP: 66095-015

E-mail: mayane.bento@uepa.br

## RESUMO

Este artigo tem como objetivo a discussão da trajetória das mulheres brasileiras na carreira diplomática e dos principais desafios enfrentados nos âmbitos de gênero, classe e raça. Para isso, utilizou-se o método de pesquisa de revisão bibliográfica e análise sistemática, valendo-se do recorte interseccional entre gênero, classe e raça. Os resultados demonstram que cada uma das categorias de análise utilizadas apresenta entraves de ordem tanto social quanto material, já que geram constrangimentos decorrentes de discriminações e violências, além de impedir o acesso e a progressão na carreira destes grupos. Para tanto, o Ministério das Relações Exteriores tem proposto medidas de solução e reparo pontuais, mas essas ainda se mostram insuficientes no longo prazo.

**Palavras-chave:** diplomatas brasileiras, gênero, classe, raça.

## ABSTRACT

This article aims to discuss the trajectory of women in the diplomatic career and the main challenges faced by them in the spheres of gender, class, and race. In this regard, the research method of bibliographic review and systematic analysis was applied, using the intersectional approach by analyzing the categories of gender, class, and race. The results showcased that each of the categories of analysis used presents obstacles of both social and material nature, since they generate constraints resulted from discrimination and violence, in addition to jeopardizing the chances of these groups to achieve career progression. To this end, the Ministry of Foreign Affairs has proposed specific solutions and repair measures, but these are still insufficient in the long term.

**Keywords:** brazilian diplomats, genre, class, race.

## 1 INTRODUÇÃO

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979, bem como o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 5 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, são expressões normativas internacionais que reforçam a defesa da igualdade de gênero. No âmbito nacional, a Constituição Federal de 1988 corrobora com esse desígnio em seu artigo 3º, quando estabelece que “constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, construir uma sociedade livre, justa e solidária e eliminar todas as formas de desigualdade social” (YOSHIDA; FILGUEIRAS, 2022, p. 64364). Contudo, mesmo em instituições públicas como o Ministério das Relações Exteriores a igualdade de gênero permanece um desafio histórico.

Uma vez que a distribuição de oportunidades e a presença em postos de grande prestígio ainda é marcada por uma forte assimetria entre homens e mulheres, a presença das mulheres brasileiras na diplomacia representa uma grande conquista social, de tal sorte que, observá-las ocupando esse espaço representa uma vitória assertiva na luta pelos

direitos sociais. No entanto, muitas diplomatas ou aspirantes à carreira ainda enfrentam uma série de desafios, que são percebidos desde o período de preparação para o concurso de admissão à carreira até o seu exercício de fato.

Por isso, neste trabalho serão abordados os principais aspectos históricos do Ministério das Relações Exteriores (MRE), bem como a evolução da atuação das mulheres na instituição e os obstáculos encontrados em diversos âmbitos. Compreendemos que o entendimento dos desafios enfrentados pelas mulheres na carreira diplomática no Brasil demanda utilizar uma abordagem interseccional entre gênero, classe e raça, com o objetivo de compreender as problemáticas existentes no desenvolvimento da carreira e das atividades diplomáticas de forma ampla.

Esclarecemos que esta análise, em nenhuma circunstância, representa o esgotamento do assunto. Em todo caso, é fruto da reflexão em sala de aula e da necessidade trazer o debate das dinâmicas de gênero, classe e raça para ensino das relações internacionais e análise de instituições fundamentais do país.

## **2 AS MULHERES NO ITAMARATY**

Na memória coletiva da sociedade brasileira, história, tradição e respeito são palavras que possivelmente definem a atuação do Ministério das Relações Exteriores (MRE) no cumprimento de suas propostas e deveres do Estado brasileiro. O Itamaraty se apresenta como uma das instituições mais tradicionais do país, e, por conta disso, possui um histórico muitas vezes tido como exemplar.

Para a institucionalização do ingresso e da carreira diplomática no MRE, em 1945 foi criado o Instituto Rio Branco. A admissão dos futuros profissionais ocorria por meio de exame vestibular para o Curso de Preparação à Carreira de Diplomata (CPCD), em formato de provas diversas, e de maneira irregular. Somente em 1994 a exigência de curso superior completo se tornou regra e, na atualidade, a introdução ao curso de diplomata se dá por meio do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD), que surgiu em 1996 (BRASIL; MRE, 2022). Apesar do grande prestígio da instituição, é necessário atentar para algumas limitações, principalmente no que diz respeito à participação feminina no corpo diplomático (COCKLES; STEINER, 2017).

É válido lembrar que o problema da restrição de mulheres a determinadas carreiras e profissões não ocorreu apenas no Itamaraty, muito menos apenas no Brasil (BARROSO, 2015). No entanto, é de suma importância trazer à tona as discussões dessa pauta tanto na

academia quanto na sociedade em geral, a fim de superarmos os estigmas relacionados ao gênero e a demais categorias de diferenciação incidentes sobre a realidade das mulheres brasileiras que almejam seguir a carreira, mas encontram os mais diversos e incoerentes obstáculos em seu caminho.

Em 1918, Maria José de Castro Rebello Mendes foi a primeira mulher a ingressar no funcionalismo público brasileiro, por meio do MRE, que já possuía 95 anos de existência – para sobressalto dos organizadores do teste, da imprensa e até mesmo do chanceler Nilo Peçanha. Maria José não possuía pretensões revolucionárias, apenas necessitava sustentar seu lar e acreditava ser capaz de realizar a prova, na qual foi aprovada em primeiro lugar (FRIAÇA, 2018).

Embora seu ingresso no cargo de Terceira-Secretária tenha despertado o interesse de muitas mulheres que antes não acreditavam ser possível assumir um posto de administração pública, os desafios enfrentados por elas no campo das relações exteriores se tornariam cada vez mais significativos. Dando início à trajetória feminina nesta área, Maria José, que era a única mulher em meio a 235 homens, correspondia a menos de 0,5% da representatividade no Ministério. Na década seguinte, apenas mais três mulheres iriam incorporar o quadro de funcionários da instituição (FRIAÇA, 2018).

Apesar da ínfima participação de mulheres na carreira, os debates que ocorriam tanto na imprensa quanto no meio intelectual se davam de forma bem controversa, suscitando contundentes opiniões de defesa ou crítica. Alguns conservadores chegaram a argumentar que o ingresso de mulheres na carreira representava uma ameaça ao equilíbrio familiar, ou que estas poderiam ser incapazes de assumir as responsabilidades e alcançar a competência dos profissionais da área (FRIAÇA, 2018).

Sobre essa questão, a diplomata Thereza Quintella defende que, na perspectiva masculina, as mulheres tornam-se uma ameaça a partir do momento em que homens e mulheres passam a competir pela mesma vaga desejada e, ao percebê-las como tal, reconhecem que elas são tão capacitadas e competentes quanto os predominantes na profissão (EXTERIORES, 2019).

As mudanças políticas dos anos 1930 afetaram sobremaneira o regime interno do MRE, inaugurando uma fase desoladora às mulheres aspirantes ao cargo de diplomata. Após o crescente ingresso de representantes femininas em diversos postos — ainda que não fossem de grande poder ou prestígio – em 1938, consolidou-se a reforma Oswaldo Aranha dentro do instituto. O projeto possuía o objetivo de fundir os corpos consular e de

secretaria ao diplomático, passando a existir somente uma carreira no ministério: a de diplomata (BRANDÃO, *et al*, 2017).

No momento das mudanças, o chanceler Oswaldo Aranha valeu-se do cenário para depreciar a atuação feminina na representação internacional do Brasil, afirmando que essa “fase de testes” apenas teria contribuído para o “vexame internacional” do Estado brasileiro (FRIAÇA, 2018). Dessa forma, o Decreto-lei 791 de 1938, no parágrafo único do seu 30º artigo, determinou que apenas pessoas do sexo masculino poderiam assumir postos na carreira diplomática.

Esse novo período de exclusividade masculina para os representantes do Itamaraty durou dezesseis anos. Neste intervalo, as mulheres que já eram funcionárias da instituição foram, invariavelmente, atingidas pela reforma. Ao todo, havia vinte funcionárias mulheres em 1938. A maioria, ao se vincular à carreira da diplomacia, permaneceu em postos de menor prestígio, como os consulares e administrativos, até o final de suas ocupações. No entanto, desafiando todos os estigmas do momento, alguns nomes destacaram-se no período: Maria de Lourdes Castro Silva de Vicenzi, Marina de Mendonça Moscoso e Odette de Carvalho e Souza (BRANDÃO, *et al*, 2017; FRIAÇA, 2018).

Dentre seus feitos, Lourdes de Vicenzi assumiu, em 1963, a chefia da Divisão das Nações Unidas (DNU) do Ministério, e em 1972 foi promovida à Ministra de Primeira Classe. Por sua vez, Marina Moscoso transitou por diversos cargos administrativos e consulares até o início da década de 60, quando assumiu a chefia de departamentos como o de Comunicações (DCO) e o de Passaportes (DPP). Por fim, Odette de Carvalho e Souza foi a primeira embaixadora de carreira do Itamaraty e do mundo, atuando em Israel e na Costa Rica (FRIAÇA, 2018).

Nesse ínterim, também foi criado o Instituto Rio Branco (IRBr), que passou a gerenciar o processo de admissão de novos funcionários no órgão, incorporando-os a um curso de mestrado específico na área da diplomacia, visando capacitar os novos funcionários para a atuação profissional na vida pública. Apesar das expectativas criadas com a mudança, foram necessários nove anos e uma série de embates jurídicos encabeçados por Maria Sandra Cordeiro de Mello, para que uma mulher estreante voltasse a ocupar posição no Ministério. Em 1954, a lei 2.171, de 18 de janeiro, passou a admitir brasileiros de ambos os sexos ao posto.

Paralelamente, a questão do matrimônio se configurava como mais um desafio enfrentado pelas funcionárias em sua disputa pela igualdade na carreira. Até então, unicamente relacionado ao par heterossexual, o casamento se tornou nova dificuldade legislativa enfrentada pelas mulheres (EXTERIORES, 2019). Desde 1942, o casamento entre dois funcionários do instituto era punido com a não-remuneração de um dos dois, penalidade que recaía, na quase totalidade das vezes, sobre a mulher. Frequentemente, elas optavam por seguir solteiras para conseguir ascender na carreira, sendo este o caso de nove dentre as vinte primeiras a ingressarem no Ministério (FRIAÇA, 2018).

Somente em 1965 a exoneração de um dos cônjuges foi suspensa. Não tardou, porém, para ser seguida pela promulgação do instituto da agregação, que encurtava a carreira de uma das partes – novamente, majoritariamente das mulheres. Essa questão permaneceu vigente por mais trinta e um anos. Embora algumas medidas tenham minimizado as consequências negativas do matrimônio para a mulher ao longo da década de 1980, o fim das penalidades só se concretizou em 1996, por meio da lei 9.392 (FRIAÇA, 2018).

### 3 ESTRATÉGIA METODOLÓGICA

O levantamento de dados secundários desta investigação foi executado mediante revisão bibliográfica dos trabalhos disponíveis sobre a trajetória das mulheres no Ministério das Relações Exteriores e os desafios enfrentados pelas diplomatas, utilizando-se do recorte interseccional entre gênero, classe e raça. Para o tabelamento e seleção dos estudos, os critérios estabelecidos foram: (i) período de publicação restrito aos anos de 2011 a 2020, e (ii) obras publicadas em revistas de *qualis* A1 a B2, dissertações de mestrado e teses de doutorado. Fora destes critérios, encontram-se duas fontes: o documentário ‘Exteriores’ e o livro ‘Mulheres Diplomatas no Itamaraty (1918-2011)’ (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Após o tabelamento das obras, destacando seus objetivos, metodologia e principais resultados, a análise de conteúdo obedeceu ao critério cronológico de descrição e análise interpretativa dos principais desafios e medidas quanto aos temas de gênero, classe e raça no contexto do Ministério de Relações Exteriores. Os resultados dessa análise seguem na próxima seção.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A alteração gradativa no papel da mulher na sociedade também gerou impactos no Itamaraty, principalmente a partir do século XXI. A noção de que a atuação das mulheres não deveria ser restrita a determinadas esferas, em especial à privada, e que elas deveriam começar a ocupar espaços de importância passaram a guiar medidas que visavam tentar corrigir a desigualdade de gênero em instituições governamentais.

Entre os anos de 2002 e 2011, durante a gestão do então Chanceler Celso Amorim, a participação total das mulheres no MRE teve um salto de 16,48% para 20,99%. Cabe ressaltar que esse incremento não foi apenas quantitativo, pois houve também um maior número de diplomatas promovidas a cargos de maior prestígio, como o de embaixadora (DELAMONICA, 2014; FRIAÇA, 2018).

Contudo, assim como todas as vitórias anteriores das mulheres diplomatas, essa mudança não extinguiu o caráter patriarcal que permeia a sociedade brasileira, o Itamaraty e a diplomacia como um todo. Em razão da estigmatização, do conservadorismo e de muitas outras adversidades, as mulheres que almejam ingressar na carreira costumam ser desestimuladas a prestar o Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD), e as que já compõem o MRE não raramente têm suas capacidades e seus méritos questionados.

Apesar de suas relevantes conquistas no âmbito da diplomacia brasileira, as mulheres ainda enfrentam adversidades em razão do imaginário coletivo que foi construído ao redor da imagem do diplomata, a qual é pautada na figura de personagens do Itamaraty como José Maria da Silva Paranhos Júnior, Rui Barbosa, Oswaldo Aranha e Francisco Clementino de San Tiago Dantas – todos homens.

Pouquíssimas são as mulheres que têm o nome reconhecido pela sua atuação no Ministério das Relações Exteriores e, no entanto, não é possível afirmar que isso se deve à carência de feitos diplomáticos protagonizados por mulheres, pois as que tiveram a oportunidade de ocupar espaços de grande importância para a diplomacia brasileira cumpriram suas funções com maestria. Foi o caso de Thereza Quintella, primeira mulher a presidir a Fundação Alexandre de Gusmão; Maria Nazareth Farani de Azevedo, primeira mulher a assumir a função de chefe de Gabinete do Ministro das Relações Exteriores; Maria Luiza Viotti, a primeira mulher a representar o Brasil nas Nações Unidas; Vitória Cleaver, primeira mulher a ganhar a medalha de ouro do prêmio Rio Branco, concedida ao primeiro colocado na classificação final do CPCD, e tantas outras.

No que tange ao processo de admissão, Farias e Carmo (2016) destacam que entre 1950 e 2010, houve aumento lento na proporção de mulheres presentes nas turmas do Instituto Rio Branco. A contar, uma proporção de 14 mulheres e 171 homens em 1950, para outra de 35 mulheres e 134 homens em 2010. A lentidão dessa entrada projeta um cenário de igualdade apenas em 2066, isto é, sendo necessários mais de 100 anos para que a situação equitativa ideal seja alcançada. Hoyt (2005) reflete que esse quadro pode ser agravado em razão do desestímulo social ao ingresso da mulher em espaços majoritariamente masculinos, desenvolvendo uma angústia e sentimento de desconforto e não pertencimento.

Em relação aos desafios presentes no exercício da carreira, na atualidade, permanecem questões como à expectativa conjugal e familiar, dadas as exigências sociais do papel da mulher que ainda permeiam o Itamaraty (COCKLES, 2017). Na instituição também reverbera o que Delamonica (2014) denomina de relações de poder e prestígio exercidas entre homens e mulheres. Inserida nessa lógica estaria a associação da figura masculina ao imaginário de competência, seriedade e força; às mulheres, por sua vez, restariam a passividade, calma e sensibilidade (DELAMONICA, 2014). Como consequência disso, a partir do momento em que as funcionárias conquistam maiores cargos na corporação, mas lhe exigem perfeição, sendo qualquer erro atribuído ao seu gênero (DELAMONICA, 2014).

Neste contexto, propostas como a flexibilização do horário de serviço, a instalação de uma creche nas dependências do Ministério das Relações Exteriores e a antecedência na divulgação do plano de remoções representam o desejo por maior estabilidade e equilíbrio entre as relações familiares e de trabalho. Outras propostas, como a maior transparência e objetividade quanto aos critérios aplicados nas promoções, bem como a criação de mecanismos de paridade de gênero para o MRE, relacionam-se ao desejo de garantir o respeito e a justiça no seio da instituição (DELAMONICA, 2014; EXTERIORES, 2019).

Vale destacar que em 2003, quando o embaixador Celso Amorim, então Ministro de Estado, instituiu uma política informal de cotas para as mulheres visando romper com os gargalos na composição dos Quadros de Acesso de progressão na carreira, houve reações revoltosas de alguns funcionários diplomatas do Ministério. Celso Amorim afirma que as inquietações se baseavam no paradoxal argumento da meritocracia, incompatível com a realidade vivenciada por muitas diplomatas que, mesmo sendo

capacitadas, não possuem as mesmas chances que seus colegas homens (EXTERIORES, 2019).

Como resultado, foi observado um aumento exponencial entre 2003 e 2009 da participação das mulheres no Quadro de Acessos para a maior classe da carreira, saindo de 10% para 29%. Em contrapartida, ao fim da gestão Lula houve um retrocesso na presença feminina, representando quase um retorno à taxa na época do início da primeira gestão petista (FARIAS; CARMO, 2016).

No mais, enquanto um espaço originalmente e majoritariamente ocupado por homens brancos, no MRE consolidam-se também barreiras de classe. De acordo com Balbino (2011), até a década de 1940, existia um processo de admissão à carreira de diplomata que privilegiava a elite branca e masculina da aristocracia remanescente do período monárquico. Tal processo incluía constantes indicações, nas quais eram considerados critérios para admissão fatores como a origem familiar do candidato, sua aparência física e sua etiqueta.

Mecanismos estão sendo adotados nos últimos anos para redução da elitização do acesso à carreira e maior democratização desse espaço. Ainda que alguns deles não possuam resultados efetivos, são relevantes na medida em que trazem à tona a importante discussão sobre o classismo da Casa (MOURA, 2006). Nesse caso, é possível citar a mudança do edital de 2005 em que a prova de inglês assumiu, pela primeira vez, o caráter apenas classificatório. O então chanceler Celso Amorim afirmou na época que o motivo da alteração possuiu motivações de democratização do espaço. Todavia, o desfecho da discussão fora favorável àqueles que criticaram a decisão do chanceler, fazendo com que no ano seguinte a edição restaurasse o formato anterior à de 2005.

Para além das dificuldades enfrentadas nos âmbitos de gênero e classe, a questão racial é um fator que impacta significativamente na representação feminina no Ministério das Relações Exteriores. A baixa representatividade de mulheres diplomatas aliadas à sub-representação de diplomatas negros culmina em um número ainda menor de mulheres negras em tais ocupações. Uma vez que o Itamaraty é um espaço marcado pela presença majoritária de homens brancos – sobretudo em postos do alto escalão – a homogeneidade racial na composição do quadro diplomático é compreendida como um privilégio marcante da branquitude, mesmo entre as mulheres (GOBO, 2018; ALMEIDA; SISS, 2019).

Um exemplo disso pode ser percebido, mais uma vez, no desafio de mulheres negras conseguirem ascender na carreira, uma vez que a construção de concepções sexistas e racistas acerca desse grupo contribuem para que este seja delegado a funções fixas ou não possa ocupar postos de mais alta hierarquia. Além disso, a presença constante de práticas racistas entre colegas de trabalho representa um grande obstáculo na promoção de uma convivência que seja tolerável e respeitosa para essas mulheres.

Por meio da tese de mestrado desenvolvida pela pesquisadora Viviane de Almeida, teve-se acesso aos dados do Ministério das Relações Exteriores e se verificou que apenas 1,35% do MRE seria composto por diplomatas negros no serviço ativo, demonstrando uma considerável desigualdade no acesso à carreira diplomática (ALMEIDA, 2015). Essa divisão que dificulta ou mesmo impede o acesso de negros a cargos de maior prestígio no Itamaraty não era identificada como uma problemática séria até o final do século XX, quando foram suscitadas discussões sobre a discriminação existente. Tais debates culminaram na criação, em 2002, do Programa de Ação Afirmativa (PAA) - Bolsa Prêmio de Vocacional do Instituto Rio Branco.

O programa tinha por objetivo proporcionar maior igualdade de oportunidades no acesso à carreira diplomática a partir da concessão de auxílio financeiro destinado ao custeamento da preparação para o Concurso de Admissão à Carreira Diplomata, como forma de promover a diversificação étnica nos quadros do Itamaraty (ALMEIDA, 2015). Outra conquista de suma importância refere-se à promulgação da Lei no.12.990/2014, que estabelecia uma reserva de 20% das vagas nos concursos públicos destinadas a candidatos negros. Somada à efetivação do PAA, esperava-se que a combinação das duas medidas pudesse ajudar a erradicar, ou ao menos reduzir, o quadro homogêneo presente no MRE durante décadas.

No entanto, uma vez que os racismos institucional e estrutural não são derivados única e exclusivamente dos sistemas econômico e político, atenuar suas ocorrências constitui-se em um processo que não pode ser sanado apenas de forma pontual e específica (ALMEIDA, 2020). Logo, percebe-se que mesmo com criação de mecanismos de reparação histórica - como no caso do Programa de Ação Afirmativa e do estabelecimento da reserva de 20% das vagas dos concursos públicos para candidatos negros - os espaços a serem ocupados por esses indivíduos ainda estarão fortemente marcados pela discriminação racial. Como visto anteriormente, uma porcentagem ínfima

de diplomatas negros compõe os quadros do MRE, mesmo levando-se em consideração a existência de políticas afirmativas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, os entraves enfrentados pelas diplomatas brasileiras decorrem da socialização desigual pautada em gênero, cujos desdobramentos são percebidos não somente na subjetividade, mas também na materialidade. Isto é, em função das noções patriarcais enraizadas no funcionalismo do Ministério das Relações Exteriores, o que se tem observado é o constante impedimento ao êxito destas funcionárias na carreira diplomática. Sendo assim, a partir dos apontamentos articulados ao longo do presente artigo, é possível afirmar que tais desdobramentos não possuem viés único, podendo ser entendidos na intersecção entre gênero, classe e raça.

Em se tratando da primeira categoria de análise, verifica-se que os entraves impostos às mulheres diplomatas se iniciam logo no processo de admissão à carreira, em que as avaliações historicamente favorecem a seleção de certos estratos privilegiados da sociedade, além de contar com desestímulos sociais prévios (isto é, estigmas relacionados à profissão). Durante o exercício do cargo, o contexto desigual entre gêneros persiste: questões sobre matrimônio, família, poder e prestígio incidem sobremaneira nas funcionárias do Itamaraty, em comparação a seus pares masculinos. Por fim, constatou-se que, apesar das medidas de reparo tomadas em gestões presidenciais passadas, as barreiras sociais e materiais impostas a esse grupo ainda demandam significativos mecanismos institucionais e sociais de combate à discriminação.

No quesito classe, as reflexões traçadas a partir da revisão bibliográfica realizada neste estudo permitiram atestar uma permanência do elitismo do MRE, herança do regime monárquico brasileiro. Com vistas a reverter esse cenário, em 2005, um importante passo foi dado pelo então chanceler Celso Amorim, mas que infelizmente não logrou êxito e acabou por ser revisto e anulado.

Em se tratando de raça, os resultados obtidos pela análise realizada demonstram que, por meio da perpetuação do racismo, tanto estrutural quanto institucional, o acesso de pessoas negras ao Itamaraty - e, em especial, de mulheres negras - tem sido extremamente dificultado. Por compreender a dívida histórica que o país possui para com esta população, duas foram as principais medidas afirmativas desenvolvidas pelo governo brasileiro: o Programa de Ação Afirmativa (PAA) - Bolsa Prêmio de Vocacional do

Instituto Rio Branco (2002) e a Lei no.12.990/2014, a qual define cota de 20% reservada a pessoas pretas. Novamente, assim como observado nas outras categorias de análise, tal problemática está longe de ser sanada e requer o compromisso do Estado para que tais estruturas de opressão sejam rompidas.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio de. **Racismo estrutural**. Coordenação de Djamila Ribeiro. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2020. 264p.

ALMEIDA, Viviane da Silva. Racismo Institucional e afro-brasileiros: o caso do Instituto Rio Branco. **Dissertação** (Mestrado em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares) – Instituto de Educação e Instituto Multidisciplinar, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, UFRRJ. RJ, 2015.

ALMEIDA, Viviane da Silva; SISS, Ahyas. O poder da branquitude e racismo institucional: percepções sobre o acesso à diplomacia brasileira. **Série-Estudos**, Campo Grande, MS, v. 24, n. 50, p. 83-102, jan./abr. 2019.

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

BARROSO, C. L. de M. As mulheres nos altos escalões da administração pública no Brasil. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 66, n. 1, p. 145 - 159, 2015. DOI: 10.21874/rsp.v66i1.796. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/796>. Acesso em: 24 fev. 2021.

BRANDÃO, Luciana; AMARAL, Ticiania ; EUZEBIO; Douglas ; GREGÓRIO, Airton. As mulheres no Itamaraty: as reformas do Ministério das Relações Exteriores à luz da teoria feminista. **Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD**, Dourados, v. 6, n. 11, p. 281-304, set. 2017. ISSN 2316-8323. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/moncoes/article/view/6920>. Acesso em: 24 fev. 2021. doi: <https://doi.org/10.30612/rmufgd.v6i11.6920>.

BRASIL. MRE. Breve histórico do CPCD e do CADC. Ministério de Relações Exteriores, Governo Federal. Publicado em 02/05/2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/instituto-rio-branco/carreira-diplomatica/breve-historia-do-cpcd-e-do-cacd>. Acesso em: 01 out. 2022.

CARMO, Gêssica; FARIAS, Rogério. As mulheres na carreira diplomática brasileira: uma análise do ponto de vista da literatura sobre mercado de trabalho e gênero. **Mundorama**, s.v., s.n., 2016. Disponível em: <http://www.mundorama.net/2016/01/15/as-mulheres-na-carreira-diplomatica-brasileira-uma-analise-do-ponto-de-vista-da-literatura-sobre-mercado-de-trabalho-e-genero-por-rogerio-de-souza-farias-gessica-carmo/>. Acesso em: 24 fev. 2021.

COCKLES, Mariana. STEINER, Andrea. As Mulheres na Carreira Diplomática brasileira: considerações sobre admissão, hierarquia e ascensão profissional. **Revista Monções**, UFGD, v.6 n. 11, jan./jun. 2017.

COCKLES, Mariana Teixeira. O teto de vidro da carreira diplomática brasileira: desafios à ascensão profissional das mulheres. 165 f. 2017. **Dissertação** (Mestrado em Ciência Política) – Universidade Federal de Pernambuco, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/30757>. Acesso em: 24 fev. 2021.

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

**EXTERIORES, Mujeres brasileñas en la diplomacia.** Direção: Cissa Forecchi. Produção de Cissa Forecchi. Brasil, 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=vkVUOmF1ew8&t=282s>. Acesso em: 24 fev. 2021. FRIAÇA, Guilherme. **Mulheres Diplomatas no Itamaraty (1918-2011).** Brasília: FUNAG, 2018.

GOBO, Karla. Da Exclusão à Inclusão Consentida: negros e mulheres na diplomacia brasileira. **Revista Política & Sociedade** - Florianópolis - Vol. 17 - Nº 38 - Jan./Abr. de 2018. 440-464.

HOYT, C. L. The role of leadership efficacy and stereotype activation in women's identification with leadership. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 11, n. 4, p. 2–14, 2005.

MOURA, Cristina Patriota de. **O Instituto Rio Branco e a diplomacia brasileira: um estudo de carreira e socialização.** Editora FGV, 2015.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica.** São Paulo: Atlas. 2003.

YOSHIDA, C. Y. M.; FILGUEIRAS, L. V. L. Judiciário e igualdade de gênero. Realidade e perspectivas: Judiciary and gender equality. Reality and perspectives. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 8, n. 9, p. 64363–64382, 2022. DOI: 10.34117/bjdv8n9-264. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/52528>. Acesso em: 3 dec. 2022.