



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SOCIOECONÔMICO  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM RELAÇÕES INTERNACIONAIS

Maria Eduarda Botelho de Souza

**Diplomata como substantivo feminino:** a trajetória das mulheres diplomatas brasileiras na  
luta pela igualdade de gênero

Florianópolis

2024

Maria Eduarda Botelho de Souza

**Diplomata como substantivo feminino: a trajetória das mulheres diplomatas brasileiras na luta pela igualdade de gênero**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao curso de Relações Internacionais do Centro Socioeconômico da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Relações Internacionais.

Orientadora: Professora Dra. Leticia Albuquerque

Florianópolis

2024

Botelho de Souza, Maria Eduarda

Diplomata como substantivo feminino : a trajetória das mulheres diplomatas brasileiras na luta pela igualdade de gênero / Maria Eduarda Botelho de Souza ; orientadora, Letícia Albuquerque, 2024.

85 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Graduação em Relações Internacionais, Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. Relações Internacionais. 2. Diplomacia brasileira. 3. Feminismo. 4. Política Externa Brasileira. 5. Desigualdade de gênero. I. Albuquerque, Letícia. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Relações Internacionais. III. Título.

Maria Eduarda Botelho de Souza

**Diplomata como substantivo feminino:** a trajetória das mulheres diplomatas brasileiras na luta pela  
igualdade de gênero

Florianópolis, 10 de dezembro de 2024.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e aprovado pela banca examinadora  
composta pelos seguintes membros:

Prof.(a) Dr.(a) Clarissa Franzoi Dri

Prof.(a) Dr.(a) Camila Damasceno de Andrade

Dr.(a) Gabrielle Tabares Fagundez

Certifico que esta é a versão original e final do Trabalho de Conclusão de Curso que foi julgado  
adequado para obtenção do título de Bacharel em Relações Internacionais por mim e pelos demais  
membros da banca examinadora.

---

Prof. Letícia Albuquerque, Dra.

**Orientadora**

Florianópolis, 2024.

Para todas as mulheres que vieram antes de mim,  
e para todas que virão depois.

## AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer, primeiramente, aos meus pais. Meu pai foi a minha primeira inspiração acadêmica, que não mediu esforços para que eu tivesse a educação que tive, que mesmo de origem humilde, possui três graduações, sendo duas da Universidade Federal de Santa Catarina. Agradeço à minha mãe, que me deu de presente meu primeiro livro, que me apresentou o mundo das letras e me ensinou a ler e a escrever. Foram eles que estiveram presentes nos momentos mais difíceis da minha vida.

Agradeço, secundamente, à minha avó materna, dona Elizabeth. Minha avó, que foi costureira a vida toda, foi a mulher que me ensinou a ser forte. Muito do que sou eu devo a ela. Não posso também deixar de citar e agradecer ao meu falecido avô Valdomiro, pescador de Garopaba que me fez me interessar por política.

Devo muito da minha educação às professoras e professores que me lecionaram durante toda a graduação. Faço um agradecimento especial e pessoal à professora Letícia Albuquerque, minha orientadora. Gratulo também à professora Danielle Ayres por todo seu apoio prestado ao UFSCMUN; ao professor Márcio Voigt pelas palavras de encorajamento; à professora Clarissa Dri pelo seu acolhimento em todos esses anos de curso.

À minha amiga Ana Paula, que publicou junto comigo nosso primeiro artigo e que esteve comigo desde o início da graduação. Inúmeros foram os trabalhos que fizemos juntas, as matérias que estudamos em conjunto, as quermesses que fomos em Garopaba e as anedotas dos nossos livros e séries favoritas. Muito obrigada por tudo, amiga.

Ao meu amigo Ian, pelas risadas e conselhos todos esses anos. O curso de Relações Internacionais não seria o mesmo sem você.

Às minhas amigas Maria Helena, Maria Fernanda, Isadora, Maria Eduarda e Alice, o meu muito obrigada.

Aos meus amigos Vinícius e Lucas, por segurarem a minha mão no UFSCMUN.

Faço também um agradecimento especial ao diplomata Fabiano Bastos Moraes, que me incentivou a seguir a carreira diplomática e me fez acreditar no meu potencial.

Por último, dedico este trabalho também às diplomatas Fernanda Mansur Tansini, Viviane Rios Balbino e Laura Delamonica. À elas e a todas as outras diplomatas que me inspiram através do seu trabalho exemplar no Serviço Exterior Brasileiro. Esse trabalho é sobre vocês.

A luta travada por Teresa Rivas e outras mulheres como ela, para mudar os costumes e as leis, foi dando frutos paulatinamente. Progredimos a passo de tartaruga, mas em minha longa vida constatei o muito que avançamos. *Ninguém nos dá nada, dizia Teresa, é preciso conseguir na marra, e, se a gente se descuidar, tiram o que já temos.*

(Allende, 2022, p. 111)

## RESUMO

O presente trabalho investiga, por meio da teoria feminista das Relações Internacionais e conceitos da ciência política, as razões estruturais e sociais que explicam a sub-representação feminina no Itamaraty. O estudo tem como objetivo compreender como os papéis de gênero e a divisão sexual do trabalho influenciam a reduzida presença de mulheres na carreira diplomática brasileira, especialmente em cargos de liderança, como nas chefias de missão no exterior, onde apenas 15,2% são comandadas por mulheres. Utilizando a revisão bibliográfica como método de pesquisa, este trabalho explora o contexto histórico e os desafios enfrentados pelas mulheres brasileiras na diplomacia. A pesquisa apresenta a trajetória de duas pioneiras: Maria José de Castro Rebello Mendes, primeira mulher a ingressar no Itamaraty através de concurso público e Mônica de Menezes Campos, primeira mulher negra diplomata, que iniciou sua carreira durante a Ditadura Militar. Apesar de não existirem mais barreiras legais para o ingresso de mulheres, o estudo identifica que fatores como estereótipos de gênero, hierarquia social e a sobrecarga de trabalho doméstico ainda limitam a ascensão na carreira. Além disso, este trabalho analisa o papel das associações: Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros (ADB) e a Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras (AMDB). Ao explorar essas questões, o trabalho reforça a necessidade de se construir uma diplomacia mais diversa e representativa na República Federativa do Brasil.

**Palavras-chave:** diplomacia brasileira; feminismo; política externa brasileira; desigualdade de gênero; relações internacionais.

## ABSTRACT

This study investigates, through feminist theory in International Relations and political science concepts, the structural and social reasons behind the underrepresentation of women in the Brazilian Ministry of Foreign Affairs (Itamaraty). The research aims to understand how gender roles and the sexual division of labor influence the limited presence of women in the Brazilian diplomatic career, particularly in leadership positions such as heads of foreign missions, where only 15.2% are occupied by women. Employing a literature review as its method, the study explores the historical context and challenges faced by women in diplomacy. The research highlights the trajectory of two pioneers: Maria José de Castro Rebello Mendes, the first woman to enter the Itamaraty through a public examination, and Mônica de Menezes Campos, the first Black woman diplomat, who began her career during the Brazilian Military Dictatorship. Although legal barriers for women's entry no longer exist, the study identifies factors such as gender stereotypes, social hierarchy, and the burden of domestic work as persistent limitations to career advancement. Additionally, it analyzes the roles of associations like the Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros (ADB) and the Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras (AMDB). By addressing these issues, the study emphasizes the need of a more diverse and representative diplomacy in Brazil.

**Keywords:** Brazilian diplomacy; feminism; Brazilian foreign policy; gender inequality; international relations.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Diplomata como substantivo, sobretudo, masculino.	34
Figura 2: Jornal do Commercio menciona a movimentação feminista inglesa, em 1918	36
Figura 3: Admissão da primeira candidata a cargo público no Brasil ganha destaque no Jornal do Commercio	36
Figura 4: Manchete “Uma negra no Itamarati”	40
Figura 5: Perfil racial de diplomatas ativos até março de 2022	42
Figura 6: Gênero na diplomacia bilateral brasileira, de 1968 a 2021.	53
Figura 7: Porcentagem de mulheres e homens nas chefias de Posto no MRE	54
Figura 8: Galeria de Embaixadores na Embaixada do Brasil em Paris	55
Figura 9: “Distribuição dos diplomatas de acordo com o cargo no momento do desligamento.”	60

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADB	Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros
AMDB	Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras
CACD	Concurso de Admissão à Carreira Diplomática
CSNU	Conselho de Segurança das Nações Unidas
CPCD	Curso de Preparação à Carreira de Diplomata
CRSV	<i>Conflicted-related sexual violence</i>
IRBr	Instituto Rio Branco
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LSE	London School of Economics
MPS	Mulheres, Paz e Segurança
ONU	Organização das Nações Unidas
PE	Política Externa
PFAA	Programa de Ações Afirmativas
RI	Relações Internacionais
SEB	Serviço Exterior Brasileiro
TRI	Teoria das Relações Internacionais

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>16</b>
<b>2 GÊNERO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS.....</b>	<b>19</b>
2.1 O CONCEITO DE GÊNERO E A TEORIA FEMINISTA NAS RELAÇÕES INTERNACIONAIS.....	19
2.1.1 Construção social do gênero.....	19
2.1.2 Gênero e Poder na Política Internacional.....	21
2.2 FEMINISMOS E PERSPECTIVAS CRÍTICAS NAS RELAÇÕES INTERNACIONAIS.....	23
2.2.1 Feminismo marxista.....	25
2.2.2 Feminismo decolonial e a colonialidade de gênero.....	27
2.2.3 Feminismo interseccional.....	28
2.3 A QUESTÃO DE GÊNERO NAS NAÇÕES UNIDAS.....	30
<b>3 AS MULHERES NO ITAMARATY.....</b>	<b>36</b>
3.1 PATRIMONIALISMO E PATRIARCALISMO NO ITAMARATY.....	36
3.2 A PRIMEIRA DIPLOMATA BRASILEIRA: MARIA JOSÉ DE CASTRO REBELLO MENDES.....	39
3.3 MECANISMOS LEGAIS COMO BARREIRA PARA ENTRADA NO ITAMARATY.....	44
3.4 A PRIMEIRA DIPLOMATA BRASILEIRA NEGRA: MÔNICA DE MENEZES CAMPOS.....	45
3.4.1 Aprovação da primeira diplomata quilombola: Rebeca Melo.....	49
<b>4 ESTRUTURAS DE PODER E SUB-REPRESENTAÇÃO FEMININA.....</b>	<b>51</b>
4.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	52
4.1.1 Impacto da sobrecarga de trabalho doméstico na ascensão profissional.....	54
4.2 ESTRUTURAS DE PODER E A DOMINAÇÃO MASCULINA.....	58
4.2.1 Papéis de gênero no meio diplomático.....	60
4.3 AS DESIGUALDADES NO MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES.....	63
4.4 INICIATIVAS PARA A INCLUSÃO NO ITAMARATY.....	65
4.4.1 Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros.....	65
4.4.2 Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras.....	66
4.4.3 Ações afirmativas no CACD.....	67
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>70</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>72</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho discutirá como a desigualdade de gênero está presente na carreira diplomática, com foco no Brasil. A representatividade feminina na carreira diplomática ainda é baixa. A diversificação de gênero na diplomacia é essencial, pois somente através da representatividade adequada da população brasileira que diferentes perspectivas serão apresentadas, levando ao caminho da promoção da justiça social, em âmbito nacional e consequentemente, internacional.

A palavra diplomata tem uma ampla origem. Começa com a derivação do latim, *légātus*, que significava algo como “enviado”, e era por vezes usado para descrever o que hoje conhecemos por “embaixador” (Wiktionnaire, 2024). A palavra que conhecemos hoje, no português, que é considerado substantivo tanto masculino quanto feminino – o diplomata, ou a diplomata –, tem sua origem no francês, com a palavra *diplomatique*, que depois veio a se tornar *diplomate* (Wiktionnaire, 2024).

A formação do português brasileiro tem muita influência do português de Portugal. Um exemplo encontrado durante a pesquisa é que no dicionário online Priberam (2024), do português europeu, uma das definições da palavra diplomata seria “Homem reservado e de fino trato”, e a outra “Homem fino, hábil e astuto”, demonstrando como a palavra diplomata ainda é encarada na maior parte das vezes como palavra masculina.

Apesar de atualmente nos dicionários de língua portuguesa a palavra diplomata ser amplamente aceita como um “substantivo comum de dois gêneros” – como denota Viviane Balbino em sua obra –, ainda tem-se a imagem do ser diplomático como um homem (Priberam, 2024). Se a palavra ainda é vista, majoritariamente, no masculino, compreende-se porque a figura do diplomata segue sendo masculina (Balbino, 2009, p. 258).

Este trabalho justifica-se pela necessidade de compreender as barreiras que limitam a participação das mulheres na carreira diplomática brasileira, que apresenta uma sub-representação feminina significativa, especialmente em cargos de liderança. As desigualdades de gênero e raça se entrelaçam nas estruturas de poder do Itamaraty. Esse trabalho visa reforçar a importância da luta feminina, como a iniciativa da Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, para promover uma diplomacia mais inclusiva e representativa.

Visto os entraves sociais para adentrar a carreira em decorrência dos estereótipos; papéis; e desigualdades de gênero; o número de mulheres diplomatas ainda é reduzido. No Brasil, a história da mulher na diplomacia tem início em 1918, quando Maria José de Castro Rebello Mendes se torna a primeira mulher na carreira diplomática e funcionária pública do Brasil (Friaça, 2018). Ao longo do século que segue essa conquista, muitos entraves e avanços são observados. Um avanço considerável, foi a entrada de Mônica de Menezes Campos no Itamaraty. Atualmente, não há impasses legais para a entrada da mulher na carreira diplomática brasileira. No entanto, apesar de constituírem mais da metade da população brasileira, as mulheres correspondem a apenas duas em cada dez diplomatas, o que evidencia a disparidade ainda existente na profissão.

A teoria feminista das Relações Internacionais apresenta uma alternativa a encarar os fenômenos internacionais através de uma perspectiva de gênero, afinal, a subrepresentação feminina na diplomacia não é um caso isolado, mas sim, mundial. Como será visto, o espaço que hoje as mulheres ocupam não lhes foi dado, mas sim, lutado e conquistado.

A imagem diplomática do Brasil, no exterior, ainda é pouco diversa. A partir da inquietação causada pelo fato de que mulheres brasileiras representam uma minoria na carreira diplomática, a presente monografia tem como objetivo geral, a partir de uma revisão bibliográfica, entender como as mulheres ainda são minoria na carreira diplomática brasileira, apesar de serem maioria no ensino superior e em números totais na população brasileira (Balbino, 2011). A pesquisa é guiada pela pergunta: *De que maneira a teoria feminista das Relações Internacionais contribui para compreender as disparidades de gênero na carreira diplomática brasileira?*

A hipótese principal é de que a divisão sexual do trabalho e os estereótipos de gênero constituem entraves significativos que dificultam tanto o ingresso na carreira, quanto a ascensão das mulheres no Itamaraty. Das mulheres que adentram a carreira diplomática, uma pequena parcela chega ao cargo de Ministro de Primeira Classe – cargo de maior prestígio na carreira diplomática (Farias e Carmo, 2016). No ano de 2023, o número de mulheres que chefiavam as missões brasileiras no exterior, era de apenas 15,2% (AMDB, 2023).

Através de uma perspectiva feminista nas Relações Internacionais, será possível compreender as razões estruturais e sociais que explicam a sub-representação das mulheres no Itamaraty. Os objetivos específicos são de contextualizar histórica e teoricamente a desigualdade de gênero e raça na diplomacia brasileira, com ênfase na disparidade de gênero, destacando os papéis sociais de gênero, a divisão sexual do trabalho e as questões

institucionais que permeiam a trajetória das mulheres diplomatas brasileiras na luta pela igualdade de gênero; Apresentar as trajetórias de mulheres pioneiras no Itamaraty, destacando suas trajetórias de luta contra barreiras legais e sociais; Realizar uma análise crítica dos dados estatísticos recentes sobre o quadro diplomático no Itamaraty, com foco em desigualdades de gênero e raça. E, por fim, avaliar o impacto de iniciativas como a Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras (AMDB) e a implementação de políticas afirmativas no acesso à carreira diplomática.

Para responder a pergunta central e seguir com os objetivos, o método utilizado foi o hipotético-dedutivo. A partir da hipótese principal, fundamentada no referencial teórico, haverá a análise com base em dados e informações coletadas, neste caso, por meio de revisão bibliográfica e dados estatísticos. Esse trabalho possui uma abordagem teórica que articula a teoria feminista das Relações Internacionais com estudos de gênero das ciências sociais. Este método foi escolhido por sua capacidade de conectar a teoria com a realidade, permitindo analisar os fenômenos apresentados sob uma perspectiva crítica.

Diante desse contexto, este trabalho busca apresentar uma visão abrangente das mulheres na carreira diplomática brasileira.

## 2 GÊNERO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

O presente capítulo examina a ausência histórica das mulheres nos espaços de poder, discutindo como tal exclusão foi naturalizada ao longo do tempo. O capítulo é estruturado em quatro partes para explorar de maneira abrangente a relação entre gênero e política internacional. Na primeira parte, é apresentado o conceito de gênero, fundamentado em teóricas feministas como Simone de Beauvoir e Joan Scott, que argumentam que o gênero é uma construção social. A seguir, a análise se expande para as dinâmicas de poder, abordando como o gênero molda as estruturas hierárquicas da política internacional e perpetua desigualdades. Uma das obras de marco inicial da discussão de gênero nas Relações Internacionais, como a de Cynthia Enloe, fornece o pano de fundo para compreender o papel das mulheres e a masculinização dos espaços políticos internacionais. Na segunda parte, “Feminismos e Perspectivas Críticas nas Relações Internacionais”, o tópico investiga as contribuições das teorias feministas para as Relações Internacionais, com as contribuições das teorias feministas para as Relações Internacionais, com ênfase no feminismo marxista, feminismo decolonial e feminismo interseccional como um eixo crítico que revela a interação entre diferentes formas de opressão no sistema internacional.

A terceira parte do capítulo examina a incorporação da perspectiva de gênero na agenda internacional, com destaque para a Conferência de Pequim, de 1995, e suas implicações nas Organização das Nações Unidas (ONU), evidenciando os avanços institucionais e as barreiras ainda persistentes para a igualdade de gênero em posições de liderança. A exclusão de mulheres nas esferas de poder é um fato que ainda persiste. Tal fato faz-se histórico e foi perpetuado por tanto tempo que passou a ser naturalizado. Por um longo período, a participação da mulher na política era proibida. Agora, por mais que tenham sido assegurados os direitos de voto e eleição, isso não assegura uma participação igualitária das mulheres nos espaços de poder em relação aos homens. Esses espaços possuem uma presença feminina ainda escassa (Rezende, 2020). Antes de compreender o fenômeno da disparidade de gênero, é necessário primeiramente compreender o conceito e como ele adentra o debate das Relações Internacionais.

## 2.1 O CONCEITO DE GÊNERO E A TEORIA FEMINISTA NAS RELAÇÕES INTERNACIONAIS

Antes de apresentar o que é “gênero” para as Relações Internacionais, é imperativo descrever, primeiramente, o conceito em si. Para isso, foram utilizados autores e autoras do campo das ciências sociais que se ocuparam de escrever obras que se dedicam aos estudos de gênero. Em segundo, propõe-se ilustrar como essa ideia foi perpetuada dentro das Relações Internacionais. Uma das obras mais expoentes, que marca o início dos estudos de gênero, foi o livro “O Segundo Sexo”, publicado em 1949, da autora francesa Simone de Beauvoir.

### 2.1.1 Construção social do gênero

Sexo e gênero são conceitos que, apesar de parecerem entre si, possuem significados distintos. Segundo a autora francesa Simone de Beauvoir (2016) não se nasce mulher, torna-se mulher. A autora, ainda, inicia a sua obra “O Segundo Sexo” indagando o leitor sobre o que viria a ser uma mulher, se a definição permeia o campo biológico, se o seu aparelho reprodutor é o que a designa mulher. No entanto, ao discorrer da obra, Beauvoir pergunta: “que é uma mulher?” (Beauvoir, 1970, p. 9). Sobre a pergunta, Simone de Beauvoir escreve que os homens não teriam o intuito e desejo de escrever um livro “sobre a situação singular que ocupam os machos na humanidade.” (Beauvoir, 1970, p. 9).

Joan Scott, historiadora feminista norte-americana, traz um parâmetro que complementa as reflexões propostas por Beauvoir. De acordo com Scott, “O gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, uma forma primeira de significar as relações de poder” (Scott, 2019, p. 48). A autora toca justamente na perspectiva que este trabalho busca apresentar, a do gênero como perpetuador das estruturas de poder. Estas estruturas de poder implicam na disparidade de gênero em diversos âmbitos. A necessidade de imbuir o “gênero” como categoria analítica, segundo a autora, dá-se ao fato de que certos fenômenos sociais só podem ser explicados através do uso deste termo. A ideia de que as características, como a da feminilidade, por exemplo, estavam inatas às mulheres foi perpetuada por muito tempo, onde esse ideal influencia na socialização de mulheres e meninas. Portanto, gênero é uma construção social (Schmitz *et al.*, 2017).

Os papéis de gênero são um conjunto de normas e comportamentos que influenciam a vida privada e pública das mulheres, e isso não seria diferente na carreira diplomática. Sobre papéis de gênero,

é preciso admitir que foi construído um referencial subjetivo com base na diferença biológica entre os sexos que confere à mulher uma posição de submissão, contemplação, emoção e sensibilidade. Aos homens, em contrapartida, são atribuídas as qualidades da objetividade, praticidade, competitividade, determinação e inteligência, entre outras, mais valorizadas na maioria das sociedades (Fagundes, 2002, p. 101).

Nesse sentido, a socialização de homens e mulheres são diferentes, partindo dessas supostas diferenciações no que tange às características que lhes são conferidas. Essas características são capazes de criar um ambiente hierárquico, com os homens no topo e as mulheres ocupando a base. Isso reflete no que chamamos de papéis de gênero, que implica na divisão sexual do trabalho.

Esses papéis podem variar em diferentes culturas e sociedades, mas em geral, eles têm sido utilizados para limitar as escolhas e oportunidades das pessoas com base em seu gênero. Sendo assim, o lugar que é socialmente construído para a mulher acaba por ser uma barreira dentro da carreira diplomática. Embora moldados por contextos culturais e sociais específicos, os papéis de gênero convergem em um ponto comum: a limitação das escolhas femininas e a consolidação de barreiras estruturais que mantêm as mulheres em posições de desvantagem. Compreender essas dinâmicas exige uma análise mais ampla do poder nas Relações Internacionais, onde a obra de Cynthia Enloe se ocupa de tal discussão.

### 2.1.2 Gênero e Poder na Política Internacional

Quarenta anos depois da publicação do livro “O Segundo Sexo”, é publicado "*Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*"<sup>1</sup>, escrito por Cynthia Enloe, que assinala o início dos estudos de gênero nas Relações Internacionais.

O livro "*Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*", de Cynthia Enloe, retrata a inserção da mulher na arena da política internacional. No primeiro capítulo, Enloe traça o fato de que apesar de profissões como embaixadores, advogados e banqueiros serem profissões notoriamente masculinas, deve-se notar que não se trata apenas de homens ocupando esses cargos, mas sim, do que ela chama de “homens de elite”. Esses homens não teriam apenas um privilégio de gênero, mas também de classe e raça. O livro, feito antes dos anos 2000, ainda relatava como muitas mulheres acreditavam

---

<sup>1</sup> "*Bananas, Praias e Bases: Compreendendo a Política Internacional a partir de uma Perspectiva Feminista*", em português, tradução nossa.

que a diferença entre homens e mulheres era uma diferença natural, e não socialmente construída (Enloe, 1990, s/n).

A autora ainda ilustra que, com a inserção das mulheres no cenário da política internacional, ainda faltava uma questão crucial: “[...] quem está persuadindo as mulheres para ‘se envolverem’ não estão convidando essas mulheres para reinterpretar a política internacional através de suas experiências como mulheres.” (Enloe, 1990, p. 15, tradução nossa). Isto é, não bastava abrir alas para que as mulheres adentrassem essa arena, era preciso também dar a liberdade de incluir as questões intrinsecamente femininas. Sobre a Política Internacional, Enloe (1990) argumenta que a arena política *nacional* é dominada por homens, mas as mulheres são permitidas certo acesso seletivo; já a arena política *internacional* é um espaço exclusivamente masculino, ou para aquelas raras mulheres que conseguem desempenhar o “papel de homens”, ou, pelo menos, que não abalem as suposições masculinas. Ou seja, o espaço da política internacional, quase que exclusivamente masculino, quando uma mulher consegue ocupar esse espaço, ela deve fazê-lo de forma que evoque a figura ‘masculina’.

Ainda, Enloe trabalha em sua obra a questão do “poder”. O poder, para as Relações Internacionais, é de suma importância para a compreensão de certas lógicas. Para a autora:

O poder, e não apenas preferência, está em jogo aqui. Ignorar as mulheres no cenário da política internacional perpetua a noção de que certas relações de poder são meramente uma questão de gosto e cultura. Dar atenção séria às mulheres pode revelar o quanto de poder é necessário para manter o sistema político internacional em sua forma atual. (Enloe, 1990, p. 3, tradução nossa)

Segundo Cynthia Enloe (1990), para a manutenção das estruturas de poder políticas àquela época – que não se difere tanto da atual – era necessária a exercício do poder, por parte dos homens, para que aqueles espaços fossem somente ocupados por uma seleta gama de homens da elite. Enloe complementa que as noções de ‘masculinidade’ e ‘feminilidade’ as quais se conhecem globalmente, não foram facilmente perpetuadas. Além do exposto, essas questões só puderam acontecer através do “exercício de poder diário” do “poder doméstico, poder nacional” e como ela muito referenciou em sua obra, o “poder internacional” (Enloe, 1990, tradução nossa).

Talvez a política internacional tenha sido impenetrável às ideias feministas justamente porque, durante tantos séculos e em tantas culturas, foi concebida como uma esfera tipicamente “masculina” da vida. Apenas os homens, e não as mulheres ou crianças, foram imaginados como capazes do tipo de decisão

pública que se presume ser necessária na política internacional (Enloe, p. 4, 1990, tradução nossa).

A autora também levanta a possibilidade da política internacional ser resistente às ideias feministas justamente por ter sido uma área pensada como ‘masculina’ por muitos séculos. O ideário de apenas o homem ser capaz da decisão pública da política internacional continua sendo perpetuado em âmbitos atuais.

Essas análises de Cynthia Enloe destacam como o gênero foi utilizado como um instrumento para manter as estruturas de poder masculinas na política internacional, evidenciando que as construções de masculinidade e feminilidade não são apenas sociais, mas profundamente políticas. Nesse contexto, são as ideias feministas que questionam essas dinâmicas de exclusão das mulheres na arena política internacional. A partir dessa constatação, torna-se imprescindível examinar vertentes da teoria feminista nas Relações Internacionais (RI), que emergem para abordar fenômenos como a disparidade de gênero.

Como será visto a seguir, as escolas tradicionais das RI estudam as relações de poder, não necessariamente incluem os debates de gênero e raça. É a partir do debate construtivista que tais elementos entram no debate da academia de RI. A teoria feminista das Relações Internacionais não exclui a análise de poder em seus estudos, já que para analisar as configurações de poder deve-se falar sobre gênero, afinal os atores estatais e suas políticas não são neutros de gênero (Halliday, 2008).

## 2.2 FEMINISMOS E PERSPECTIVAS CRÍTICAS NAS RELAÇÕES INTERNACIONAIS

As Teorias das Relações Internacionais (TRI) são utilizadas para estudar fenômenos e acontecimentos internacionais. O Realismo, que surgiu em contraponto ao que Edward Carr denominava como “pensamento idealista”, foi a escola de pensamento primordial da disciplina. Atualmente, o debate contemporâneo das Relações Internacionais inclui a visão realista, liberal e construtivista – como também de suas variantes (Nogueira; Messari; 2005, p. 4).

No entanto, duas dessas teorias – a do realismo<sup>2</sup> e a do liberalismo<sup>3</sup> – não contemplavam as análises profundas da tríade classe, gênero e raça. Ainda, segundo Nogueira e Messari (2005, p. 223), sobre o campo das RI: “tal estudo dizia-se neutro e objetivo e, portanto, não havia lugar para questões de identidade em geral e questões de gênero em particular”. Como o escopo deste estudo é o de gênero, faz-se necessário descrever como o feminismo é apresentado diante das Relações Internacionais, para uma melhor compreensão do fenômeno da disparidade de gênero na diplomacia. Afinal, as teorias clássicas não possuem o aparato necessário para compreender as questões aqui trazidas.

De acordo com a teórica feminista Whitworth, as teorias clássicas de relações internacionais se preocupam em explicar como o poder influencia as “relações entre estados, instituições e pessoas e o que é preciso para sustentar essas relações [...]” (Whitworth, 2008, p. 397 *apud* Ayres Pinto; Machado; Sensão; 2019, p. 26). Sendo assim, as teorias feministas não excluem a análise de poder, mas sim a incluem em seus estudos, uma vez que analisar “as configurações de poder é inevitavelmente falar sobre gênero, pois Estados e suas políticas, os nacionalismos e, assim sendo, o sistema internacional não são neutros de gênero” (Halliday, 2008 *apud* Ayres Pinto; Machado; Sensão; 2019, p. 26).

Agora que já se sabe que os estudos de gênero referem-se ao estudo das questões que perpassam as mulheres, e que as estruturas de poder regem a hierarquia social, o estudo das teorias feministas nas Relações Internacionais possibilita o questionamento das estruturas de poder e de “[...] quem são as pessoas que estão à frente dessas estruturas” (Ayres Pinto; Machado; Sensão; 2019, p. 28).

Em contrapartida, a corrente neoliberal diverge do exposto anteriormente. Para esta corrente, a divisão do trabalho seria neutra de gênero (Ayres Pinto; Machado; Sensão; 2019). Segundo Connel (2016, p. 86),

Quanto mais a perspectiva neoliberal torna-se dominante, mais difícil é justificar uma medida de igualdade que não consista em aumentar as “escolhas” possíveis. A ideia de um local neutro de gênero é altamente aceitável por que é a única maneira de conciliar o princípio da igualdade de gênero com o quadro geral do pensamento neoliberal. Num espaço de trabalho neutro em relação ao gênero todos são livres para escolher, mas não como homens ou mulheres, mas como indivíduos.

---

<sup>2</sup> O realismo vê as relações internacionais como uma luta pelo poder em um sistema anárquico, onde os Estados buscam maximizar sua segurança e interesses nacionais, frequentemente em competição uns com os outros.

<sup>3</sup>O liberalismo enfatiza a cooperação, o papel das instituições internacionais, e a interdependência entre os Estados para promover a paz e resolver conflitos.

A perspectiva neoliberal não se enquadra à proposição deste presente trabalho, uma vez que as questões de gênero, de classe e de raça – sobretudo, a de gênero – fazem-se importantes para compreender os desafios da trajetória das mulheres diplomatas brasileiras na luta pela igualdade.

Devido à importância das perspectivas críticas das Relações Internacionais, como a inserção das questões de gênero no campo acadêmico, torna-se essencial compreender como diferentes abordagens feministas contribuíram para essa reestruturação teórica. Enquanto o cenário tradicional das teorias realistas e liberais apresentava limitações para tratar de temas como gênero, surgiram novas abordagens que questionaram essas lacunas analíticas. Entre elas, destaca-se o feminismo marxista, que busca articular as dimensões de classe, gênero e poder histórico ao analisar as estruturas sociais e econômicas. Essa perspectiva, alinhada ao terceiro debate da disciplina, oferece uma análise crítica da divisão sexual do trabalho e das hierarquias patriarcais, propondo uma explicação materialista para entender as exclusões e desigualdades no cenário político internacional.

### 2.2.1 Feminismo marxista

É no contexto do terceiro debate das Relações Internacionais, que começa na década de 1980, onde o marxismo influencia os debates na disciplina, como o desenvolvimento dos estudos pós-colonialistas (Ayres Pinto; Machado; Sensão; 2019, p. 27), que os estudos feministas entram em voga na disciplina (Tickner; Sjoberg, 2016).

Sobre o feminismo marxista,

As feministas marxistas têm uma abordagem mais histórica, já que são guiadas por uma teoria da história. Mas quaisquer que sejam as variações e as adaptações, o fato de que elas se impõem a exigência de encontrar uma explicação "material" para o gênero limitou ou pelo menos atrasou o desenvolvimento de novas direções de análise. No caso em que se propõe uma solução baseada no duplo sistema (composto de dois domínios: o patriarcado e o capitalismo, que são separados mas em interação), como no caso em que a análise desenvolvida se refere mais estritamente aos debates marxistas ortodoxos sobre os modos de produção, a explicação das origens e das transformações de sistemas de gêneros se encontra fora da divisão sexual do trabalho. Afinal de contas, famílias, lares e sexualidade são produtos da mudança dos modos de produção. (Scott, 2019, p. 57)

A corrente de pensamento do feminismo marxista preocupa-se em analisar o sistema composto pelo patriarcado e pelo capitalismo, sendo o primeiro responsável por cancelar a hierarquia entre os gêneros, e o segundo, a hierarquia das classes. É este o sistema que as mulheres enfrentam para adentrar o espaço político internacional.

Ainda, são as feministas – não necessariamente marxistas – que adicionam nas Relações Internacionais (RI) os debates acerca do tópico de gênero, afinal, elas pretendem analisar as relações de poder. Também são elas que denunciam que a maioria “[...] do que foi produzido na área era escrito por homens e referem-se aos espaços públicos ocupados por homens” (Tickner; Sjoberg, 2016 *apud* Ayres Pinto; Machado; Sensão; 2019, p. 28).

Como exposto por Joan Scott, a adição do termo gênero em disciplinas é algo proposto pelas estudiosas feministas, que traz valor ao debate e marca o início para a mudança desse padrão.

Ademais, e talvez o mais importante, “gênero” era um termo proposto por aquelas que defendiam que a pesquisa sobre mulheres transformaria fundamentalmente os paradigmas no seio de cada disciplina. As pesquisadoras feministas assinalaram muito cedo que o estudo das mulheres acrescentaria não só novos temas, como também iria impor uma reavaliação crítica das premissas e critérios do trabalho científico existente.” (Scott, 2019, p. 51)

Ainda, Scott (2019, p. 53) desenvolve o raciocínio de que o uso de gênero ainda é recente. A autora ainda menciona que obras de diversas áreas do conhecimento substituíram a palavra “mulher” e “mulheres” pelo termo “gênero”. Antes disso, Scott discorre como a história das mulheres é também a própria história em si, onde houve a necessidade da criação da “história das mulheres” justamente pelo silenciamento e apagamento que elas sofreram.

A necessidade dessa alteração, de “mulheres” para “gênero” está diretamente interligada com a “aceitabilidade política desse campo de pesquisa” (Scott, 2019). O uso da palavra “gênero” estaria ligado à respeitabilidade imbuída de um trabalho, tendo uma significação mais “[...] objetiva e neutra do que “mulheres”. O gênero parece integrar-se na terminologia científica das ciências sociais e, por consequência, dissociar-se da política - pretensamente escandalosa - do feminismo.” (Scott, 2019, p. 54). Colocar as mulheres no centro do debate, no centro das posições de poder político, no centro da história, até o presente momento, é visto como um ponto fora da curva, uma história que precisa ser contada além da história convencional, devido às dificuldades enfrentadas pelas mulheres que, indubitavelmente, são diferentes das enfrentadas pelos homens.

Enquanto a expressão "história das mulheres" revela a sua posição política ao afirmar (contrariamente às práticas habituais) que as mulheres são sujeitos históricos legítimos, o "gênero" inclui as mulheres sem as nomear, e parece assim não se constituir em uma ameaça crítica. O uso do "gênero" é um aspecto que a gente poderia chamar de procura de uma legitimidade acadêmica pelos estudos feministas nos anos 1980. (Scott, 2019, p. 53)

Intrinsecamente à questão histórica, Joan Scott afirma que “O gênero se torna, aliás, uma maneira de indicar as ‘construções sociais’ - a criação inteiramente social das ideias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres.” (2019, p. 54). Isso se atrela especialmente quando estudamos os papéis sociais de gênero dentro das Relações Internacionais, pois segundo a autora, “a guerra, a diplomacia e a alta política” não são assuntos e termos relacionados de forma explícita com as relações de gênero. Isso acontece, justamente, de tal modo que o gênero não se adequa aos objetivos propostos por esses termos; portanto, continua sendo “irrelevante” para o grupo majoritário de historiadores. Tal fato implica, em última instância, “na biologia e na perpetuação da ideia de esferas separadas na escritura da história [...]” – leia-se: história dos homens e história das mulheres (Scott, 2019).

Mesmo se nesse uso o termo "gênero" afirma que as relações entre os sexos são sociais, ele não diz nada sobre as razões pelas quais essas relações são construídas como são; ele não diz como elas funcionam ou mudam. No seu

uso descritivo, "gênero" é, portanto, um conceito associado ao estudo das coisas relativas às mulheres. (Scott, 2019, p. 55)

Ainda, se as teorias *mainstream* – “ou *malestream*, como é chamado também pelas feministas mais críticas” (Scott, 2019) – das Relações Internacionais não incluem esse estudo de gênero, diversas questões, imbróglis, casos e histórias se perdem sem explicações e dados concretos.

Após explorar as contribuições do feminismo marxista para as Relações Internacionais, é fundamental ampliar a análise ao considerar outras abordagens críticas que desafiam as estruturas tradicionais e ocidentais da disciplina. O feminismo decolonial, em particular, traz à tona a interseccionalidade entre gênero, raça e colonialidade, propondo uma reflexão sobre as origens históricas e epistemológicas das hierarquias sociais no sistema internacional. Diferente da perspectiva marxista, que enfatiza a interação entre patriarcado e capitalismo, o feminismo decolonial destaca a dimensão racializada e a herança colonial como elementos fundamentais para compreender as desigualdades estruturais contemporâneas. Assim, ao questionar a centralidade do eurocentrismo e da branquitude nas teorias predominantes, o feminismo decolonial abre espaço para novas interpretações, rompendo com paradigmas tradicionais e promovendo uma análise mais inclusiva e plural das dinâmicas internacionais.

### 2.2.2 Feminismo decolonial e a colonialidade de gênero

As Relações Internacionais é uma área em que, por muito tempo, predominou majoritariamente autores homens e brancos; tal fato é exposto por Karine Silva (2021, p. 38) “Em primeiro lugar, as RI são uma área na qual o pensamento predominante e considerado válido historicamente tem sido produzido por homens brancos do eixo euro-estadunidense.” Isso implicava na visão das principais literaturas internacionalistas que eram, sobretudo, uma leitura de mundo feita por e para homens, sendo portanto o oposto e de maneira longínqua das questões de pluralidade e representatividade. “Por isso, é necessário discutir a branquitude, como lugar de poder e privilégio, tanto na disciplina quanto no sistema internacional.” (Silva, 2021, p. 40).

A forma como a disciplina das Relações Internacionais nasceu dá-se num contexto colonial e eurocentrado, baseada na figura do homem branco. A interseccionalidade de estudos entre raça e gênero ainda é uma forma *moderna* de reorganizar novas teorias dentro da disciplina das RI, afinal as hierarquias epistêmicas funcionam “[...] como princípio

orientador sobre quem tem autorização discursiva e direito a formular conhecimento científico legítimo e universalizável [...]” (Silva, 2021, p. 43).

Para além das teorias *malestream*, há teorias críticas que não compactuam com a lente neoliberal que aceitam a neutralidade em relação às questões de gênero e de raça. Segundo Camila Damasceno de Andrade (2017, p. 123) expõe que “Se a colonialidade configura uma matriz que organiza hierarquicamente o mundo de forma estável, a constituição da colonialidade de gênero intensificou as hierarquias [...]”. Ainda, segundo a autora, o patriarcado de origem colonial, presente na modernidade, é o grande entrave que dificulta a diversidade social, impondo suas normas de identidade de gênero (Andrade, 2017, p. 125). Não obstante, ela ainda faz intertexto com Joan Scott e chancela “é preciso romper com as definições tradicionais que meramente reproduzem padrões ideológicos de opressão e acentuam as assimetrias sociais” (Andrade, 2017, p. 129).

Nesse sentido, surgem as perspectivas feministas pós-coloniais e decoloniais, que buscam desconstruir este caráter liberal que rege a sociedade moderna. Ao contrário de uma das visões predominantes das Relações Internacionais, o feminismo oferece uma visão diferenciada das questões políticas, que se difere da “definição liberal que restringe a política àquilo que acontece nos espaços governamentais” (Andrade, 2017, p. 130).

### 2.2.3 Feminismo interseccional

A teoria feminista interseccional nas Relações Internacionais busca compreender como múltiplos eixos de opressão – gênero, raça, classe e outros – interagem para estruturar as desigualdades globais. Essa abordagem desafia os paradigmas tradicionais da disciplina, como as perspectivas realistas e liberais. Uma vez que essas opressões são historicamente ignoradas, o feminismo interseccional oferece uma lente crítica que permite analisar as Relações Internacionais de maneira mais inclusiva e abrangente (Alexandre, 2018).

Sendo assim, uma autora expoente é Tickner (1998), que afirma que as características atribuídas aos Estados pelos realistas, como força, independência e autossuficiência, são frequentemente associadas às qualidades de um homem soberano. Em contraste, o que é identificado como feminino é frequentemente percebido como frágil, irracional ou fantasioso. Dessa forma, a construção da identidade do homem soberano se

apoia na existência da mulher, definida como o "outro". Essa questão do “outro” remete também ao descrito por Simone de Beauvoir (1949), das questões masculinas serem centrais e as questões femininas estarem à margem do que diz respeito à figura do homem. Portanto, de acordo com Beauvoir (1949) e Tickner (1998), a mulher é a figura secundária no debate internacional.

Segundo J. Ann Tickner, a perspectiva de gênero é algo recente nessa área e raramente é incluída nos debates principais das Relações Internacionais. O realismo, por exemplo, é alvo de críticas feministas por pretender ser objetivo e universal, enquanto sua epistemologia é gendrada e masculinizada, refletindo experiências predominantemente masculinas e excluindo as vivências femininas (Tickner, 1998).

O feminismo interseccional fornece uma leitura essencial ao incorporar as dinâmicas de poder entrelaçadas que moldam as estruturas internacionais. Ele reconhece que as opressões não operam isoladamente e que as experiências de gênero são vividas de forma distinta, dependendo de outros marcadores sociais, como raça e classe. Essa abordagem permite visibilizar como as desigualdades são sustentadas e reproduzidas no âmbito internacional, oferecendo novas perspectivas para compreender o papel das mulheres em espaços de poder. Dessa forma, o feminismo interseccional nas Relações Internacionais representa um avanço teórico significativo ao propor que o gênero seja analisado em conjunto com outros eixos de opressão, como raça e classe. Em síntese, essa perspectiva busca desconstruir as hierarquias e promover um entendimento mais inclusivo e crítico das dinâmicas globais de poder (Alexandre, 2018).

Os avanços institucionais e as resoluções promovidas pelas Nações Unidas refletem esforços significativos para abordar a sub-representação feminina nos espaços políticos e nos processos de paz globais. Contudo, ainda persistem barreiras estruturais que restringem a participação das mulheres em posições de liderança, especialmente em contextos de negociação, segurança e diplomacia. A análise da dinâmica entre gênero e poder revela que as mulheres enfrentam múltiplas formas de discriminação. Essas restrições não surgem apenas da falta de oportunidades<sup>4</sup>, mas também da perpetuação de estereótipos de gênero e da exclusão histórica nos espaços institucionais. A abordagem feminista é essencial para compreender como essas estruturas desiguais afetam o cenário internacional.

---

<sup>4</sup> Como será visto adiante, a Conferência de Pequim delineou metas importantes para que mais oportunidades fossem ofertadas às mulheres, tanto de direitos básicos quanto mecanismos para facilitar a participação política.

### 2.3 A QUESTÃO DE GÊNERO NAS NAÇÕES UNIDAS

A Conferência de Pequim<sup>5</sup>, que ocorreu em 1995, desempenhou papel fundamental no que tange a quais ações devem ser tomadas para um cenário mais igualitário (ONU, 1995). Com a criação da Plataforma de Ação de Pequim, foram descritas ações necessárias para atingir certos objetivos que concernem a realidade de muitas mulheres. Também, a Conferência foi importante para

O empoderamento da mulher – um dos objetivos centrais da Plataforma de Ação – consiste em realçar a importância de que a mulher adquira o controle sobre o seu desenvolvimento, devendo o governo e a sociedade criar as condições para tanto e apoiá-la nesse processo. (ONU, 1995, p. 149)

Nessa mesma linha, o Ministério das Relações Exteriores traz que a VI Conferência Mundial sobre a Mulher foi importante para reconhecer que a paz no cenário internacional está conectada com o avanço das mulheres, “[...] ‘que representam uma força essencial para liderança, solução de conflitos e promoção de uma paz duradoura em todos os níveis’” (Ministério das Relações Exteriores, 2024b, s/n).

Como forma de atingir a plenitude do “controle sobre o seu desenvolvimento”, cabe ao governo e à sociedade criarem condições para que a mulher adentre esses espaços de poder. Como será visto a seguir, as mulheres não chegam nesses espaços por falta de qualificação, mas sim, por falta de oportunidades e políticas públicas.

Uma das vitórias da Conferência de Pequim foi a implementação do conceito de “gênero” no debate internacional, o que faz com que os estudos de gênero sejam ampliados e recebam a atenção que é requerida. Relaciona-se a isso o papel da mulher na vida pública, afinal, para a mulher conquistar novos lugares – principalmente o das esferas de poder – é necessário que primeiro os seus direitos sejam garantidos, e para que esses direitos sejam garantidos, é necessário o debate. Nessa direção: “As relações de gênero, com seu substrato de poder, passam a constituir o centro das preocupações e a chave para a superação dos padrões de desigualdade” (ONU, 1995, p. 149).

O documento “Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher” indica que uma das causas para a sub-representação de mulheres em lugares de poder

---

<sup>5</sup> Segundo Maria Luiza Ribeiro Viotti (2006, p. 148) “As conferências mundiais sobre a mulher constituíram marcos inquestionáveis nesse processo. A IV Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher, realizada em Pequim, em setembro de 1995, foi sem dúvida a maior e a mais importante delas [...]”

é a divisão sexual do trabalho<sup>6</sup>, “que aumenta os custos de participação feminina em tais arenas” (Rezende, 2020, p. 300) e também as práticas discriminatórias, que contribuem no constrangimento que impede que as mulheres alcancem esses espaços de liderança.

Como já se sabe, o termo “gênero” adentrou o debate internacional após a realização da Plataforma de Ação de Pequim, também conhecida como IV Conferência Mundial Sobre a Mulher. De acordo com a diplomata brasileira Maria Luiza Ribeiro Viotti (2006, p. 148), doze áreas foram colocadas como “preocupação prioritária”. Dentre essas áreas, a sétima e a oitava, trabalham justamente a questão da desigualdade de gênero no meio político: “[...] a desigualdade em relação à participação no poder político e nas instâncias decisórias; a insuficiência de mecanismos institucionais para a promoção do avanço da mulher;” (Maria Luiza Ribeiro Viotti, 2006, p. 148-149).

Essas pautas prioritárias marcaram o início das ações direcionadas das Nações Unidas, para o combate da dificuldade de mulheres e meninas de acessarem serviços de saúde, educação, proteção contra violência de gênero, e o acesso ao meio político: “[...] a desigualdade em relação à participação no poder político e nas instâncias decisórias;” (Viotti, 2006, p. 149). A falta de representação feminina nos espaços de poder político implica, também, na falta de ações voltadas para o combate dos imbróglios causados pela desigualdade de gênero.

O documento da Plataforma de Ação de Pequim conta com 361 cláusulas que exploram alternativas para melhorar o panorama das doze áreas expostas por Viotti (2006). Algumas dessas cláusulas traduzem o espírito das reuniões das décadas de 70, 80 e 90<sup>7</sup> (ONU Mulheres Brasil, 2024, s/n).

O texto integral da “Declaração e Plataforma de ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher” afirma que: para um cenário de paz global é preciso que haja igualdade de gênero; os governos devem empenhar-se para o empoderamento feminino; e reconhece que fatores como raça e etnia sejam obstáculos para além do elemento do gênero.

---

<sup>6</sup> A divisão sexual do trabalho seria a distribuição das atividades laborais desempenhadas por homens e mulheres. No primeiro caso, o dos homens, o que é visto como “trabalho de homem” é remunerado e o que é visto como “trabalho de mulher” não se é remunerado. Isso parte, fundamentalmente, da presunção que o espaço público é destinado ao homem, e, portanto, rentável. Já aquilo que foi assinalado para as mulheres seria a vida privada, ou também “doméstica”, onde os trabalhos de cuidado, como cuidado de idosos, doentes e crianças, os chamados trabalhos reprodutivos não são remunerados. “[...] trabalho produtivo igual a trabalho de homens (que gera valor) *versus* atividade reprodutiva igual a trabalho de mulher (desprovida de valor) – tudo isso sintetizado na diáde homem provedor e mulher cuidadora.” (Araújo, 2020, pg. 41)

<sup>7</sup> As primeiras Conferências foram: em 1975 – Ano Internacional da Mulher – momento de realização da I Conferência Mundial da Mulher sob o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”; em 1980 – II Conferência Mundial da Mulher, Copenhague; e em 1985 – III Conferência Mundial sobre a Mulher;

18. A instauração da paz, nos níveis local, nacional, regional e global, é realizável e está indissolúvelmente ligada ao avanço das mulheres, que representam uma força essencial para liderança, solução de conflitos e promoção de uma paz duradoura em todos os níveis;

19. É essencial elaborar, implementar e monitorar a plena participação das mulheres em políticas e programas eficientes e eficazes de reforço mútuo com a perspectiva de gênero, inclusive políticas e programas de desenvolvimento em todos os níveis, que poderão fomentar o empoderamento e o avanço das mulheres;

20. É de grande importância, para implementação e seguimento eficazes da Plataforma de Ação, a participação e contribuição de todos os membros da sociedade civil, em especial de grupos e redes de mulheres, e outras organizações não-governamentais e organizações comunitárias de base, dentro do maior respeito à sua autonomia e em cooperação com os governos;

21. A implementação da Plataforma de Ação exige o empenho dos governos e da comunidade internacional. Ao assumir compromissos de ação em nível nacional e internacional, inclusive durante a Conferência, os governos e a comunidade internacional reconhecem a necessidade de uma ação urgente para o empoderamento e o avanço das mulheres.

[...]

31. Promover e proteger todos os direitos humanos das mulheres e meninas;

32. Intensificar esforços para que sejam assegurados o gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais às mulheres e às meninas que encontram os mais variados obstáculos ao seu empoderamento e avanço por causa de fatores como raça, idade, idioma, etnia, cultura, religião, deficiência física ou por serem indígenas;

33. Assegurar o respeito às leis internacionais, principalmente às leis humanitárias, para proteger as mulheres e, em especial, as meninas;

34. Desenvolver ao máximo o potencial das mulheres e meninas de qualquer idade, de modo a assegurar sua participação plena e igual na construção de um mundo melhor para todos, e valorizar o seu papel no processo de desenvolvimento;

35. Assegurar o acesso das mulheres, em condições de igualdade, aos recursos econômicos, incluindo terra, crédito, ciência e tecnologia, treinamento vocacional, informação, comunicação e mercados, como meio de ampliar o empoderamento e o avanço das mulheres e meninas, inclusive sua capacidade de usufruir benefícios do acesso equitativo a esses recursos, inter alia, por meio da cooperação internacional; (ONU, 1995, p. 152-153)

Em recente relatório expresso pelo então Secretário-Geral das Nações Unidas, António Guterres, no CSNU, sobre a Agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS), demonstra como a porcentagem de mulheres participando em negociações ainda é baixa. (United Nations, 2020). Entre os anos 1992 e 2019, as mulheres representavam 13% dos negociadores e apenas 6% dos signatários nos processos de paz ao redor do globo (Council On Foreign Relations, 2024).

As autoras do livro “Mulheres, poder e ciência política”, expõem sobre como a desarmonia de gênero nos espaços de poder ainda é uma questão atual, passados quase trinta anos da Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher. Segundo Biroli *et al.* (2020), os imbróglis de adentrar a esfera pública ainda permanecem.

O fato de que práticas informais sigam reproduzindo assimetrias e restringindo a atuação das mulheres num momento em que sua atuação na esfera pública é não apenas ampla, mas reivindicada por elas, mostra que os desafios permanecem. Entre eles está o de explicitar quais são as dinâmicas que restringem o acesso aos espaços de maior visibilidade e prestígio, mesmo quando se apresentam como se não fossem regulados pelo gênero - e pela raça, é bom ressaltar. (Biroli *et al.*, 2020, p. 17)

A ideia de que o espaço de poder político não é regido por questões de gênero – e raça – é uma falácia. Isso se demonstra verdadeiro quando analisado que apenas 23% dos diplomatas no Brasil são mulheres<sup>8</sup>, tendo em vista que a maior parte da população brasileira é feminina. Proporcionalmente, o corpo diplomático deveria representar a sociedade brasileira. É através da lente feminista que se faz possível enxergar a problemática da disparidade de gênero na carreira diplomática.

No quesito da Segurança Internacional, homens e mulheres possuem diferentes papéis em conflitos armados, negociações e outros eventos internacionais. A maioria dos combatentes são homens e as vítimas civis são, em grande parte, mulheres. Nisso, adentra a questão da CRSV (*Conflicted-related sexual violence*, “violência sexual relacionada ao conflito”, tradução nossa) que demonstra os desafios que a violência sexual e de gênero – em sua maior parte, destinada às mulheres – provoca no tecido social, "potencialmente produzindo efeitos prejudiciais para a construção da paz e reconciliação após conflitos armados." (Drumond, 2016, p. 206, tradução nossa).

Foi a Resolução 1325 (2000) do CSNU que introduziu o tema Mulheres, Paz e Segurança (MPS) na pauta do órgão. Essa resolução foi a primeira a reconhecer o papel fundamental das mulheres em iniciativas voltadas para a paz e a segurança internacionais, além de destacar os impactos diferenciados dos conflitos armados sobre mulheres e meninas. Sabe-se que a violência de gênero é uma tática de guerra (Drumond, 2016). Além das pautas dos movimentos feministas, esse primeiro marco de combate internacional, a resolução 1325, foi

uma ferramenta importante para combater as desigualdades entre homens e mulheres: ela reconhece que, em contextos violentos, as mulheres sofrem de maneiras específicas. Por isso, é fundamental que as respostas aos conflitos não só levem as necessidades das mulheres em consideração, como também incluam mulheres nas negociações, mediações e na prevenção dos conflitos armados. A agenda iniciada com a Resolução 1325 foi sucedida por mais de

---

<sup>8</sup> Em 2019, 366 mulheres integraram o quadro de diplomatas do Itamaraty, composto de 1576 servidores (23% do total). (Ministério das Relações Exteriores, 2024a)

10 novas resoluções sobre este tema e é a mais traduzida do Conselho de Segurança, o que mostra a relevância do documento para toda a comunidade internacional. (ONU Mulheres, 2020, s/n)

Após a adoção da Resolução 1325 (2000), diversas outras resoluções foram implementadas com o objetivo de fortalecer as ações da ONU para o incentivo da inclusão da perspectiva das mulheres em questões de paz e segurança internacional. Nesse contexto, o Estudo Global sobre a Implementação da Resolução 1325 (2000) merece atenção especial. O estudo foi elaborado por um “grupo de peritos independentes, coordenado pela ONU Mulheres, por ocasião do 15º aniversário da Agenda de Mulheres, Paz e Segurança.” (Ministério das Relações Exteriores, 2024b, s/n).

Essa questão das mulheres serem, em maioria, as vítimas civis dos conflitos no âmbito internacional apenas demonstra como se faz necessário analisar fenômenos internacionais a partir da lente de gênero. Também demonstra como as mulheres são colocadas em posição de vulnerabilidade. Ainda sobre a Resolução 1325,

Além disso, o documento exige: maior representatividade feminina nos mecanismos de paz locais e da ONU; a elaboração de políticas e programas levando em conta perspectivas de gênero; e a capacitação em gênero para o pessoal que serve nas missões. (Schmitz *et al.*, 2017, p. 189)

Outrossim, para além da questão da segurança internacional, corroborando com o exposto no item anterior, que apenas 6% compõem os signatários nos processos de paz no globo, a representação do gênero feminino nas esferas de poder político ainda é escassa.

Apesar do Brasil fazer parte da Agenda MPS (Ministério das Relações Exteriores, 2024b), o caminho para ter mais mulheres atuando na esfera política internacional, representando o Brasil, ainda é longo.

Apesar desses avanços e iniciativas, ainda existem desafios significativos no caminho para a plena equidade de gênero no campo da diplomacia brasileira. É fundamental compreender que a sub-representação feminina em posições de poder não é apenas resultado de barreiras estruturais e institucionais, mas também reflete um contexto histórico de exclusão e invisibilidade das mulheres nas esferas de decisão. O acesso ao Itamaraty, ao longo do tempo, foi marcado por práticas que dificultaram a inclusão feminina, desde normas sociais e culturais que desestimularam a presença de mulheres nesse espaço até preconceitos e resistências que elas enfrentam ao tentar romper as barreiras impostas. Portanto, é imprescindível analisar essas barreiras sob uma perspectiva histórica e crítica, considerando o

impacto que tiveram na formação da diplomacia brasileira e na trajetória de mulheres pioneiras que desafiaram as estruturas tradicionais para ocupar seus espaços.

Assim, a análise feminista destaca como a divisão sexual do trabalho e os estereótipos de gênero impactam a trajetória das mulheres na diplomacia. A falta de representação feminina não é apenas uma questão de acesso, mas também de permanência e ascensão na carreira, influenciada por barreiras institucionais e culturais. Este capítulo explora essas questões, contextualizando-as no cenário histórico e político do Itamaraty.

### 3 AS MULHERES NO ITAMARATY

Com base no contexto analisado no capítulo anterior, torna-se essencial direcionar o olhar para uma perspectiva mais específica: a realidade das mulheres no cenário diplomático brasileiro, particularmente no Itamaraty. A sub-representação feminina, que surge a partir dos obstáculos históricos e estruturais enfrentados pelas mulheres que refletem não apenas barreiras individuais, mas um contexto institucional enraizado. O presente capítulo visa explorar essas questões ao destacar as trajetórias de mulheres pioneiras no Itamaraty, como Maria José de Castro Rebello Mendes, Mônica de Menezes Campos e Rebeca Melo, abordando suas trajetórias de ocupação em um espaço tradicionalmente masculino. A trajetória dessas mulheres diplomatas brasileiras será revista através da lente feminista das Relações Internacionais. É através dessa lente que há a possibilidade de pluralizar o estudo de diferentes fenômenos nas RI, afinal, a figura da mulher foi invisibilizada por muito tempo (Enloe, 1990).

Este terceiro capítulo está dividido em quatro partes. A primeira, discute sobre o cenário no qual as mulheres inserem-se como diplomatas no Brasil, refletindo um contexto mais amplo, marcado pelo patrimonialismo e pelo patriarcado no Itamaraty, que foram fundamentais na exclusão de gênero no espaço diplomático brasileiro. O tópico seguinte aborda esses elementos estruturais, apresentando na prática como o patrimonialismo e o patriarcado estabeleceram barreiras sistemáticas para a participação feminina no Itamaraty, no caso de Maria José de Castro Rebello Mendes. O tópico 3.3 aborda os mecanismos respaldados por lei que criavam um ambiente institucional masculinizado. No quarto tópico deste capítulo encontram-se as trajetórias de Mônica de Menezes Campos e Rebeca Melo, diplomatas que enfrentaram questões sociais para entrarem numa instituição predominantemente branca.

#### 3.1 PATRIMONIALISMO E PATRIARCALISMO NO ITAMARATY

A entrada da mulher brasileira na carreira diplomática foi uma quebra de paradigmas. Afinal, por muito tempo, apenas homens podiam ser diplomatas no Brasil. Com a exclusão da mulher, a instituição apenas reforçava, mais ainda, o patrimonialismo e o patriarcalismo.

Com isso, a instituição historicamente reforçou e ainda reforça – a despeito das reformas internas e das ações afirmativas já adotadas – a desigualdade de gênero, o que dificulta o ingresso e a ascensão de mulheres diplomatas na carreira, assim como a visibilidade destas perante a sociedade brasileira. (Amparo, 2020, p. 2)

Sendo assim, a diplomacia brasileira tinha raça, classe e gênero bem definidos. Eram geralmente homens brancos e participantes da elite brasileira que se tornavam diplomatas. Não obstante, eles também possuíam uma característica geográfica, eram homens da elite fluminense (Nogueira e Balbino, 2018).

A realização dos exames do concurso de admissão em diversas capitais, processo de expansão iniciado em 1959, é talvez o primeiro destes esforços, voltado a conferir maior diversidade geográfica a um plantel de aprovados, que, até 1980, correspondia em sua grande maioria a uma parcela bastante homogênea da população: homens, brancos, fluminenses (43%), especialmente da zona sul, filhos de profissionais liberais (34%) ou de diplomatas (12%), com passagens por instituições de ensino semelhantes. (Nogueira e Balbino, 2018, p. 33)

Ainda, era comum que esses novos diplomatas fossem filhos de diplomatas. Criava-se, então, um grupo pouco diverso e representativo da população brasileira, onde apenas membros da elite possuíam a oportunidade de adentrar a carreira diplomática.

De acordo com o autor Cheibub (1989), a diplomacia no Brasil pode ser classificada dentre “três períodos distintos”. No primeiro período, descrito pelo autor como “*patrimonial*”, que vai do ano de 1822 até o final do século XIX, o corpo diplomático caracteriza-se pelo recrutamento de membros a partir da proximidade do indivíduo com o Estado e a elite. O segundo período, definido como “*carismático*”, leva este nome devido ao domínio carismático exercido pela figura do Barão do Rio Branco “[...] e deve ser visto como uma época de transição e instabilidade na evolução do Itamarati.” (Cheibub, 1989). Ainda, neste segundo período, os diplomatas eram recrutados diretamente pelo Barão do Rio Branco. Já o terceiro período, o “*burocrático-racional*” que “[...] se estende até o presente, ocorre uma série de amplas reformas administrativas que visam dotar o MRE e a carreira diplomática de uma estrutura mais racional e burocratizada” (Cheibub, 1989, p. 98).

Durante o período burocrático-racional, que se inicia em 1912, ocorreram algumas reformas, como a Reforma Oswaldo Aranha, mencionada anteriormente, que consistiu na fusão dos corpos diplomáticos e consular (Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, 2024b). Foi também neste período que houve a estruturação de carreiras públicas, como foi o caso do Serviço Exterior Brasileiro. No ano de 1945, houve a criação do Instituto Rio Branco (IRBr), uma espécie de Academia Diplomática Brasileira. Cheibub (1985) explica que o IRBr

assumiu a tarefa de seleção e de formação dos que seriam os futuros diplomatas brasileiros. O IRBr recebe este nome em homenagem ao patrono da diplomacia brasileira, o Barão do Rio Branco (Ministério das Relações Exteriores, 2024e).

Por muito tempo a diplomacia no Brasil foi reservada aos homens. De acordo com o diplomata Friaça (2018), o machismo que permeia a sociedade brasileira reflete seus efeitos em todas as suas instituições. Ainda, a carreira diplomática, historicamente masculina, possuía moldes rígidos que impediam – no sentido literal da palavra – a entrada de mulheres na carreira. Como exemplo disso, Nogueira e Balbino (2018) destacam “Não por acaso, a trajetória das mulheres no Itamaraty foi marcada por [...] batalhas jurídicas relevantes: a de Maria José de Castro Rebello Mendes, em 1918, que lhe permitiu prestar o exame de seleção e tornar-se a primeira mulher diplomata; [...]”. Essas batalhas jurídicas aconteciam justamente pelo “absurdo” que seria ter uma mulher num cargo dito, sobretudo, masculino.

O prólogo do livro de Friaça, escrito pelas diplomatas Ana Beatriz Nogueira e Viviane Rios Balbino, ainda mencionava o “Grupo de Mulheres Diplomatas” — vale lembrar que o livro foi publicado em 2018, quando as movimentações das mulheres diplomatas ainda não haviam recebido o seu nome oficial de Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras (AMDB), que foi firmado no ano de 2023 (Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, 2023).

O diplomata tem a função de representar o Brasil no exterior, negociar representando os interesses do Ministério das Relações Exteriores (MRE). Ainda, o Serviço Exterior Brasileiro é composto pelos servidores públicos das carreiras de diplomacia e de chancelaria.

Art. 1º O Serviço Exterior Brasileiro, essencial à execução da política exterior da República Federativa do Brasil, constitui-se do corpo de servidores, ocupantes de cargos de provimento efetivo, capacitados profissionalmente como agentes do Ministério das Relações Exteriores, no País e no exterior, organizados em carreiras definidas e hierarquizadas, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão e para funções de chefia, incluídas as atribuições correspondentes, nos termos de ato do Poder Executivo. (Redação dada pela Lei nº 13.844, de 2019)

Parágrafo único. Aplica-se aos integrantes do Serviço Exterior Brasileiro o disposto nesta Lei, na Lei nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993, e na legislação relativa aos servidores públicos civis da União.

Art. 2º O Serviço Exterior Brasileiro é composto da Carreira de Diplomata, da Carreira de Oficial de Chancelaria e da Carreira de Assistente de Chancelaria.

Art. 3º Aos servidores da Carreira de Diplomata incumbem atividades de natureza diplomática e consular, em seus aspectos específicos de representação, negociação,

informação e proteção de interesses brasileiros no campo internacional (Brasil, 2006).

Desde 1946, o ano sucessor ao da fundação da Academia Diplomática Brasileira, o Instituto Rio Branco expõe que anualmente é realizada a seleção de novas turmas de diplomatas, sendo um dos concursos públicos mais tradicionais do país (Ministério das Relações Exteriores, 2024e).

Após a aprovação no concurso, os diplomatas passam por um período de formação no Instituto Rio Branco, com aprofundamento nas questões diplomáticas e até mesmo com aulas de outros idiomas<sup>9</sup> além dos que são exigidos no concurso. Ao serem aprovados nas provas, o primeiro cargo das e dos diplomatas é o de Terceiro-Secretário. “Os cargos seguintes na carreira são: Segundo-Secretário, Primeiro-Secretário, Conselheiro, Ministro de Segunda Classe e Ministro de Primeira Classe (Embaixador)” (Ministério das Relações Exteriores, 2022a, s/n).

Em suma, em relação aos processos seletivos que se dão por meio de provas, pode-se afirmar que tal feito permitiu uma maior diversidade no quadro do Itamaraty, afinal, anteriormente a seleção se dava por intermédio de indicação pessoal, onde, de forma majoritária, apenas homens brancos eram indicados. No entanto, como será visto, pode-se perceber que a participação feminina nestas provas não foi aceita num primeiro momento, mas sim, houve um movimento de luta para que esse direito fosse garantido (Friaça, 2018).

Tendo vista o patrimonialismo e o patriarcado presentes e característicos do Itamaraty, é fundamental analisar o marco histórico representado pela entrada da primeira mulher na carreira diplomática brasileira. A aprovação de Maria José de Castro Rebello Mendes simboliza a luta feminina por igualdade de gênero dentro da instituição. Sua trajetória representa a primeira tentativa significativa de ruptura com a exclusividade masculina no espaço diplomático, apesar das limitações legais e sociais da época.

### 3.2 A PRIMEIRA DIPLOMATA BRASILEIRA: MARIA JOSÉ DE CASTRO REBELLO MENDES

A história da diplomacia brasileira foi marcada pela trajetória de Maria José de Castro Rebello Mendes, a primeira mulher a ingressar na carreira diplomática do país. Sua conquista

---

<sup>9</sup> “Ademais, durante o Curso de Formação de Diplomatas o Instituto Rio Branco oferece aos alunos aulas de inglês, espanhol, francês, russo, árabe e chinês. Outras línguas podem ser estudadas ao longo da carreira do diplomata, por meio de cursos contratados pelo Itamaraty no Brasil e no exterior.” (Ministério das Relações Exteriores, 2024d, s/n)

representou um marco na luta pela inclusão feminina em um espaço até então predominantemente masculino, abrindo caminho para futuras gerações. “Em 1918, o primeiro colocado no concurso para a Secretaria de Estado foi uma mulher, Maria José de Castro Rebello Mendes” (Balbino, 2009, p. 244). A entrada da mulher na carreira diplomática brasileira se inicia no ano de 1918, mais de um século atrás, quando Maria José de Castro Rebello Mendes envia um “documento sucinto, escrito de próprio punho em folha de papel almaço [...]” onde dizia que se considerava habilitada para a realização do concurso para terceiros oficiais da Secretaria de Estado (Friaça, 2018, p. 60).

Com uma trajetória de vida difícil até a realização do concurso, Marietta<sup>10</sup> optou por realizar a prova justamente como uma maneira de conseguir apaziguar a realidade que enfrentava. “compreendeu que o desempenho da função de terceiro oficial das Relações Exteriores muito lhe viria suavizar as dificuldades da vida inquieta pela casa das discipulas” (A MOÇA do Itamaraty, 1918 *apud* Friaça, 2018, p. 63).

Essa entrada de Maria José de Castro Rebello Mendes não ocorreu de maneira suave. Antes mesmo da realização da prova, o *Jornal do Commercio*, além de informar o encerramento das inscrições para o concurso, também referia-se a primeira inscrição feminina feita para adentrar um cargo público:

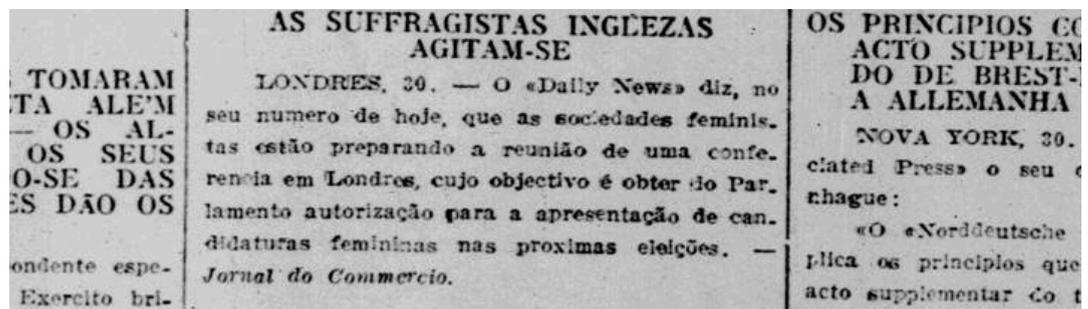
Entre os concurrentes inscriptos foi admitida uma senhorinha que assim foi a primeira moça que obteve no Brasil o direito de participar de um concurso official para preenchimento de um cargo publico de secretaria de Estado (*Jornal do Commercio apud* Friaça, 2018, p. 65).

A maneira como Maria José de Castro Rebello Mendes fora retratada através do jornal, no diminutivo, atendia as normas de apresentar a mulher como figura frágil, como o “outro”, como trabalhado por Beauvoir (1970). Para além da temática do concurso, a primeira página desta edição do jornal fazia referência às sufragistas inglesas. Portanto, pode-se perceber que a questão da discussão pela ascensão feminina nos espaços era um fenômeno que tomava proporções globais.

---

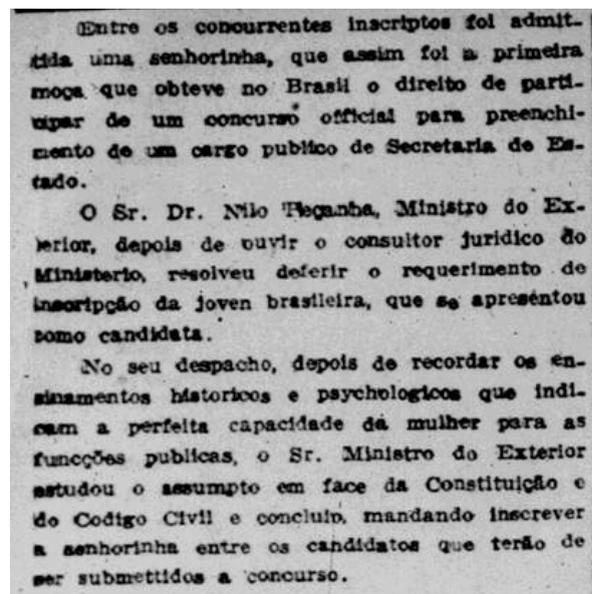
<sup>10</sup> Marietta era o apelido familiar de Maria José de Castro Rebello Mendes. (Friaça, 2018, p. 63)

Figura 2: Jornal do Commercio menciona a movimentação feminista inglesa, em 1918<sup>11</sup>



Fonte: Jornal do Commercio (1918a)

Figura 3: Admissão da primeira candidata a cargo público no Brasil ganha destaque no Jornal do Commercio<sup>12</sup>



Fonte: Jornal do Commercio (1918b)

Ainda, Maria José de Castro Rebello Mendes afirmava que “[...] não posso ser indifferente aos problemas que interessam á nós mulheres” (Friaça, 2018, p. 68). Além disso:

<sup>11</sup> Transcrição: “Londres, 20 – O Daily News diz, no seu número de hoje, que as sociedades feministas estão preparando a reunião de uma conferência em Londres, cujo objetivo é obter do Parlamento autorização para a apresentação de candidaturas femininas nas próximas eleições. [...]”

<sup>12</sup> Transcrição: “Entre os concorrentes inscriptos foi adimittida uma senhorinha, que assim foi a primeira moça que obteve no Brasil o direito de participar de um concurso official para preenchimento de um cargo publico de Secretaria de Estado. O Sr. Dr. Nilo Peçanha, Ministro do Exterior, depois de ouvir o consultor juridico do Ministerio, resolveu deferir o requerimento do inscripção da joven brasileira, que se apresentou como candidata. [...] indicaram a perfeita capacidade da mulher para as funções publicas, [...] mandando inscrever a senhorinha entre os candidatos que terão de ser submettidos a concurso.”

“Effectivamente meu acto, inscrevendo-me para o concurso no Ministerio do Exterior não obedece a nenhum proposito reaccionario, e muito menos o de chamar para meu nome a publicidade, que tanto me tem vexado, mas contra a qual nada posso fazer” (Friaça, 2018, p. 69). Apesar da sua inscrição não ter sido necessariamente de cunho a desafiar a estrutura vigente do Ministério das Relações Exteriores, sua ação acabou por ter sido primordial para que outras mulheres adentrassem a carreira diplomática.

De maneira breve, após a aprovação de Maria José de Castro Rebello Mendes, muitas questões foram colocadas à prova dentro do Itamaraty. Uma delas foi que ela encontrou-se “[...] obrigada pelo Itamaraty a solicitar a aposentadoria” (Friaça, 2018, p. 83). Antes da aposentadoria de Maria José Mendes Pinheiro de Vasconcellos<sup>13</sup>, outras duas mulheres adentraram o corpo diplomático brasileiro: Wanda Vianna Rodrigues e Celina Porto Carreiro, no entanto, as suas entradas não se deram por concurso (Friaça, 2018, p. 84). No ano de 1928, Zorayma de Almeida Rodrigues tornar-se-ia a quarta diplomata do grupo, sendo aprovada para o cargo através de concurso.

Wanda Vianna Rodrigues ingressou no Itamaraty em 1924 e embora sua entrada na diplomacia não tenha ocorrido por meio de concurso público, seu nome figura entre as primeiras mulheres a superar barreiras institucionais e sociais da época. Como Friaça (2018, p. 84) observa, Wanda enfrentou desafios que iam além da esfera profissional, refletindo as tensões de uma sociedade que ainda não aceitava plenamente a presença feminina em espaços de poder e decisão. Ainda, Wanda é apenas um dos exemplos de diplomatas que sofreram com a Reforma Mello Franco, implementada no ano de 1931. Essa reforma extinguiu o cargo de oficial de Secretaria, no qual Wanda estava lotada, e resultou na transferência das mulheres que ocupavam essa posição para o Corpo Consular. De acordo com Friaça (2018, p. 97), essa medida reforçou as barreiras de gênero, ao manter as diplomatas brasileiras afastadas de funções mais prestigiadas, como as de caráter político, tradicionalmente ocupadas pelos homens. Assim, a reforma Mello Franco representou um retrocesso na igualdade de oportunidades para as mulheres no Itamaraty.

No livro “Sob o signo de Atena: gênero na diplomacia e nas Forças Armadas”, as autoras discorrem sobre as questões femininas no âmbito diplomático e de segurança no Sistema Internacional, com foco nos países do Cone Sul. Sobre o Brasil, no primeiro capítulo do livro é descrito que “Um Estado hipertrofiado e vivendo raros momentos democráticos ao

---

<sup>13</sup> Esse era o nome de casada da diplomata que anteriormente foi mencionada neste trabalho como Maria José de Castro Rebello Mendes.

longo do século XX alimentou a dominação tradicional, ao mesmo tempo que dificultou a organização das mulheres” (Mathias, 2009, p. 27). Isso se conecta com a dificuldade de adentrar a carreira nesses primeiros anos da aprovação da diplomata pioneira.

De 1919 a 1938, dezoito mulheres ingressaram no Itamaraty. [...] o decreto que uniu essas carreiras também determinou que apenas brasileiros do sexo masculino poderiam ingressar. Apenas em 1953 uma mulher foi novamente aprovada, por força de um mandado de segurança. Em 1954, a autorização definitiva para o ingresso de mulheres foi dada (Balbino, 2009, p. 244).

Essas dificuldades, no caso da diplomacia brasileira, eram pautadas em mecanismos legais. Como as mulheres eram impedidas de trabalhar diretamente como diplomatas, para elas ficavam o cargo de “mulher do diplomata”, onde o contrário não ocorria com certa frequência. Afinal, “A mulher do diplomata tem função própria na vida diplomática, enquanto que o marido da diplomata não tem [...] (idem, ibidem, p. 86)” (Balbino, 2009, p. 246, *apud* Mathias, 2009).

Segundo a AMDB, no ano de 1946 houve um decreto que reafirmava a carreira diplomática como “um privilégio dos homens, ao determinar que apenas pessoas do sexo masculino podem cursar o Rio Branco” (Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, 2024b, s/n). Sendo assim, pôde-se perceber como o preconceito não era apenas uma norma social, mas sim, uma atitude com respaldo legal.

Para as feministas marxistas, a conquista de Maria José em 1918 simbolizaria uma ruptura inicial no sistema patriarcal que, ao longo do tempo, restringiu o acesso das mulheres aos empregos de prestígio, perpetuando desigualdades de gênero e classe. Sua aprovação é um evento emblemático de uma ruptura com o sistema patriarcal e capitalista que estruturou a exclusão das mulheres dos espaços de prestígio, como a diplomacia. Sob essa ótica, a entrada de Maria José de Castro Rebello Mendes, no Itamaraty, não apenas desafia a exclusividade masculina de um cargo de elite, mas também expõe as contradições do patriarcado, que define e limita o acesso de mulheres aos espaços públicos e políticos.

Para as marxistas feministas, tal feito não se dá isoladamente, mas no contexto de uma luta contra as estruturas interligadas de opressão – o patriarcado, que institui a hierarquia de gênero, e o capitalismo, que reforça a exploração econômica, com a dupla carga do trabalho reprodutivo e produtivo recaindo sobre as mulheres. O feminismo marxista reconhece que a luta não se encerra no acesso formal às instituições, mas se estende à transformação das

condições materiais e simbólicas que sustentam a opressão das mulheres nos sistemas político, social e econômico.

O caso de Maria José ilustra como foi necessário um movimento de luta para que ela adentrasse o Itamaraty, enfrentando barreiras legais, além das sociais. O próximo tópico abordará esses mecanismos legais, com destaque para a Reforma Mello Franco, as restrições impostas por meio de decretos e as batalhas judiciais que ajudaram a moldar a luta por igualdade no espaço diplomático.

### 3.3 MECANISMOS LEGAIS COMO BARREIRA PARA ENTRADA NO ITAMARATY

Segundo Friaça (2018), Wanda Vianna Rodrigues foi a primeira diplomata brasileira a servir no exterior. No ano de 1931 houve a conhecida Reforma Mello Franco, que basicamente consistia na proibição de mulheres exercerem o cargo de diplomata, uma vez que esse cargo estaria reservado 100% aos homens (Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, 2024b). Sendo assim, as mulheres que já haviam adentrado a carreira eram transferidas para a carreira consular.

Transferida para a carreira consular em 1931, no âmbito da Reforma Mello Franco, Wanda Vianna Rodrigues se ergueu contra a diferença de tratamento que, em sua opinião, era dado à mulher. Acreditando-se preterida nas promoções de meados de 1932, em 30 de agosto deu entrada em processo no Juízo Federal da Segunda Vara, afirmando que o terceiro na lista de antiguidade, Glauco Ferreira de Souza, havia sido nomeado segundo-secretário da carreira diplomática em vaga que lhe cabia. Pedia, então, fosse anulado o ato e feita sua nomeação. O caso foi objeto de parecer do consultor jurídico do MRE, Clóvis Beviláqua, que afirmava que “assentado o princípio de que as mulheres não podem ingressar na carreira diplomática, o caso não oferece dúvida. A vaga se deu no corpo diplomático; ha de ser preenchida por quem possa servir nessa carreira”. A conclusão do documento era de que: “A justiça desaconselha esse movimento” (MRE, 1932 *apud* Friaça, 2018, p. 85)

Essa barreira formal imposta para prejudicar o avanço das mulheres no Itamaraty não foi a única. O que aconteceu com Wanda Vianna Rodrigues não foi um caso isolado, mas sim, um caso que ilustra o que as mulheres brasileiras viriam a enfrentar nas próximas décadas. Uma *webpage* no site da AMDB resume os fatos mais relevantes nesse quesito:

1934 – Decreto obriga servidora pública a se licenciar caso se case com diplomatas;

1938 – É realizada mais uma reforma legal que assegura a carreira diplomática como um privilégio dos homens: A Reforma Oswaldo Aranha;  
 1942 – Após vários recursos na justiça tentarem reverter o decreto que obriga a exoneração das servidoras casadas com diplomatas, o decreto de 1934 é reeditado;  
 1946 – Decreto reafirma a carreira diplomática como um privilégio dos homens, ao determinar que apenas pessoas do sexo masculino podem cursar o Rio Branco;  
 1952 – O decreto que impedia o ingresso de mulheres no Rio Branco é revertido por ação judicial;  
 1966 – Cria-se o instituto da agregação, que abrevia a carreira das mulheres ao afastá-las do cargo para acompanhar o cônjuge diplomata, removido para posto no exterior;  
 1973 – Decreto formaliza instituto da agregação;  
 1985 – Decreto formaliza diferença salarial entre homens e mulheres ao determinar que apenas um dos cônjuges (na prática, os homens) faria jus à IREX.;  
 1986 – Agregação deixa de existir;  
 1996 – Fim da diferença salarial entre homens e mulheres no MRE;  
 (Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, 2024b)

Os mecanismos legais que eram criados para buscar justificar as diferenças salariais entre homens e mulheres dentro do MRE, por exemplo, não estavam de acordo nem com o ordenamento jurídico, nem com os parâmetros internacionais. Isso porque as constituições federais dos anos de “1934 e 1946 (BRASIL, 1934; 1946) traziam proibição expressa de diferenças salariais para o mesmo trabalho por motivo de sexo, o que se reproduziu na redação original da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943 (BRASIL, 1943)” (Rodrigues, 2023, p. 1). Sendo assim, apenas ao final dos anos 90 que o fim da diferença salarial entre homens e mulheres no MRE passou a ser realidade (Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, 2024b).

Além da existência das barreiras legais que as mulheres enfrentaram para adentrar o Itamaraty, considerando a interseccionalidade de gênero e raça, há de se analisar também as barreiras sociais enfrentadas pelas mulheres de cor. A trajetória de Mônica de Menezes Campos, a primeira diplomata negra brasileira, ilustra como esses marcadores sociais continuam a influenciar o cenário do corpo diplomático nacional. O caso de Mônica ilustra como não apenas barreiras legais criam este cenário de poucas mulheres na diplomacia, mas como as barreiras sociais são mais um fator a ser mencionado. Através da trajetória de Mônica, as questões como o preconceito institucional, a exclusão e o apagamento social emergem como temas centrais para reflexão.

### 3.4 A PRIMEIRA DIPLOMATA BRASILEIRA NEGRA: MÔNICA DE MENEZES CAMPOS

O presente tópico busca apresentar a trajetória de aprovação de Mônica de Menezes Campos. Como será visto ao final, seu legado reverbera para a promoção de um Itamaraty mais inclusivo. Anteriormente à criação do Concurso de Admissão à Carreira Diplomática (CACD), forma que foi instituída apenas no ano de 1996, mesmo ano que houve o fim da diferença salarial entre homens e mulheres no MRE (Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, 2024b), havia o Curso de Preparação à Carreira de Diplomata (CPCD). O CPCD, instituído no ano de 1956, não tinha formato de concurso público, mas sim de exame vestibular (Ministério das Relações Exteriores, 2022b). Uma das aprovações mais ilustres do CPCD foi da primeira diplomata negra brasileira, Mônica de Menezes Campos, aprovada durante a ditadura militar brasileira no ano de 1979 (Oliveira, 2024).

Dentro da diplomacia brasileira, sabe-se que houve um apagamento da história da mulher, sobretudo, da mulher negra brasileira. Essa interseccionalidade, de gênero e de raça, pode ser expressa pela trajetória de Mônica de Menezes Campos, que antes mesmo de adentrar o corpo diplomático sofreu racismo de uma funcionária do Ministério das Relações Exteriores (Oliveira, 2024). O nome da diplomata, infelizmente já falecida, estampou os jornais da época por ela ter passado no concurso no início dos seus vinte anos, como pode ser visto a seguir:

Figura 4: Manchete “Uma negra no Itamarati”

**Uma negra no Itamarati**

Será o fim do preconceito?

“Sempre lutei por isto, e afinal consegui”. Foi assim que a jovem Mônica de Menezes Campos, 21 anos de idade e de cor negra, recebeu a notícia de que tinha sido aprovada no vestibular do Instituto Rio Branco.

Alegria dupla, pois além de ser a primeira mulher de cor negra a ser aprovada no Instituto Rio Branco, Mônica conseguiu conquistar uma classificação (26º lugar). No ano passado, ela tinha sido reprovada.

Mônica nasceu no Rio de Janeiro e mora há 15 anos em Brasília, onde é estudante de Letras da UnB e de Direito da Universidade do Distrito Federal. Há cinco anos se classifica em primeiro lugar como bolsista da Aliança Francesa, o que não a impede de aprender também alemão e inglês.

**QUEBRANDO TABU**

O diretor do Instituto Rio Branco, Sérgio Bath, instruiu sua equipe para que se empenhasse em encontrar negros dispostos e estruturalmente preparados para cursar o Rio Branco, numa tentativa de provar que o alijamento do negro da carreira diplomática brasileira decorre mais de outros fatores do que propriamente da discriminação racial.

Mônica foi reprovada no ano passado, mas uma equipe de estudantes do Rio Branco passou a orientá-la em seus estudos, juntamente com outros candidatos, sem distinção de cor.



Mônica: rompendo tradições

O ex - Presidente Jânio Quadros tentou quebrar o tabu, nomeando embaixador no Senegal o provessor Raymundo de Souza Dantas, de cor negra. Um jovem negro, José Pompílio da Hora, há anos, foi aprovado no Instituto Rio Branco, mas sentindo depois a discriminação, preferiu desistir do curso.

Um outro exemplo importante que despertou a atenção do Itamarati, em seu processo de aproximação mais estreita com os países africanos, é a maneira como a França, por muitos acusada de racista, conseguiu conquistar a simpatia do negro africano com uma política de boa receptividade à sua cor. O principal resultado

Fonte: Correio Braziliense *apud* Oliveira (2024)

A branquitude nas Relações Internacionais faz-se presente não apenas em sua teoria, mas também na sua prática. Segundo Karine Silva, fazendo intertexto com Zvobgo e Loken (2020), a questão da raça é “elemento integral da política mundial” (Silva, 2021, p. 38). Para além das lentes de gênero, já apresentadas neste trabalho, a questão racial traz uma reflexão necessária para a compreensão das estatísticas que revelam o porquê de poucas mulheres se tornarem diplomatas no Brasil, sobretudo mulheres negras. Retomando o trabalho por Andrade (2017), a colonialidade de gênero faz com que as hierarquias sejam intensificadas. Essa proposição traz atenção para a hierarquização social de gênero e de raça, como no caso de Mônica de Menezes Campos.

Como esta é uma realidade latente, recentemente foi criada a Mentoria Mônica de Menezes Campos (MMMC). O projeto, iniciativa de mulheres diplomatas negras, coloca em voga a memória da primeira pessoa negra a entrar na diplomacia através de concurso. A MMMC possui papel fundamental na luta pela paridade de gênero e racial, afinal, o projeto oferece mentoria gratuita a candidatas negras (MMMC, 2024).

Mônica ainda foi alvo de racismo, antes mesmo de adentrar a carreira, como expresso no seguinte trecho:

Em razão do trabalho do pai, a família se mudou para Brasília em 1972. Lá concluiu o antigo 2º grau e na época foi aconselhada por uma oficial de chancelaria “a não tentar a carreira diplomática, devido a sua cor.” (Oliveira, 2024, s/n)

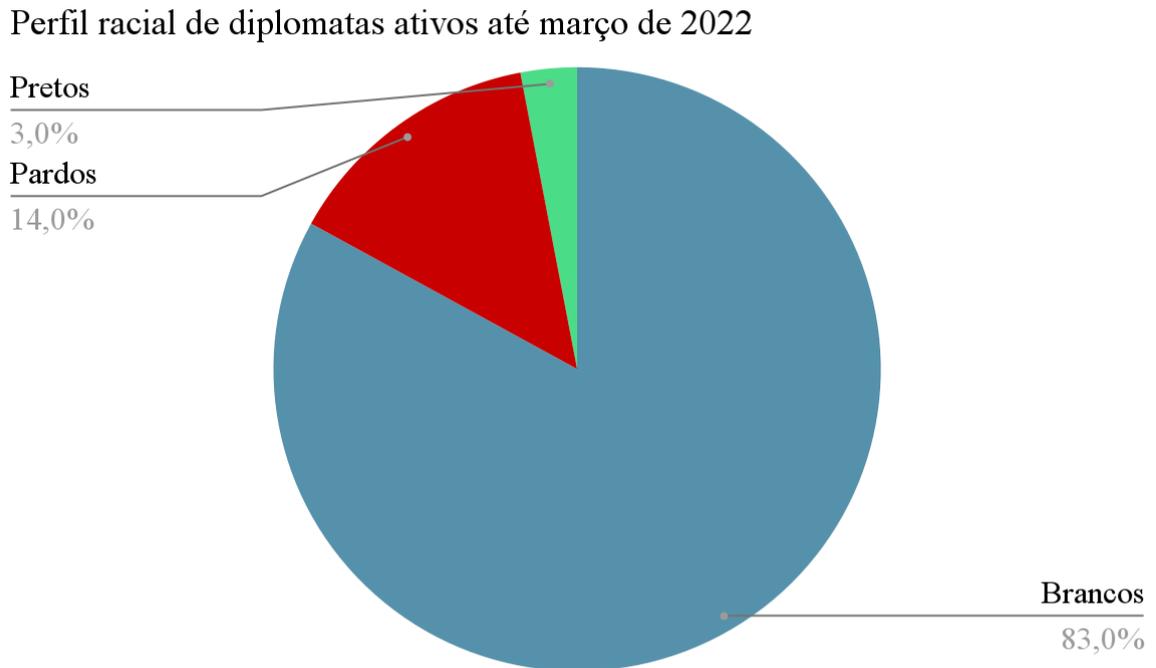
A inoportuna ocasião escancara o racismo das instituições brasileiras. Afinal, uma oficial de chancelaria desencorajou Mônica a prestar o CPCD. Como visto anteriormente, a entrada no corpo diplomático se dava por intermédio da indicação antes da existência do CPCD e mais tarde do CACD. Isso contribuiu para um corpo diplomático não diverso, sem mulheres. Essa inserção das mulheres, mesmo que paulatina, contribui para um Itamaraty mais diversificado.

No entanto, não se pode esquecer dos marcadores sociais que fazem com que as realidades enfrentadas por mulheres brancas e mulheres negras sejam diferentes. Em dado recente do IBGE (2024), o percentual de mulheres não negras com ensino superior é o dobro da quantidade alcançada pelas mulheres pretas ou pardas. Atualmente, um dos requisitos para a participação de uma candidata no processo seletivo do CACD é o de possuir Ensino Superior completo. Esse marcador social da quantidade de mulheres negras no ensino superior também é uma questão a ser levada em conta, uma vez que é requerido possuir grau superior para ser aprovado no Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata.

Para melhor compreender a questão racial no Itamaraty, foi utilizada a pesquisa intitulada “Perfil sociográfico e estudo de carreira da diplomacia brasileira”, elaborada por intermédio da ADB (Associação de Diplomatas Brasileiros). Este estudo utilizou uma amostra de 587 diplomatas que estão na ativa, algo correspondente a 39% dos diplomatas ativos em março de 2022 (Gobo *et al.*, 2023, p. 53).

A pesquisa trabalha com diversos fatores que compõem o corpo diplomático do SEB. No entanto, cabe destacar a questão racial que a pesquisa menciona. Para isso, foram extraídos os dados da pesquisa e formulado o seguinte gráfico:

Figura 5: Perfil racial de diplomatas ativos até março de 2022



Fonte: elaboração própria, com base nos dados de Gobo, *et al.* (2023)

Esse gráfico demonstra como a imagem do Brasil no exterior ainda é majoritariamente branca. Nesse sentido, pode-se inferir que desde a entrada de Mônica no corpo diplomático brasileiro, a situação do perfil racial pouco mudou. Dentre as diplomatas entrevistadas, apenas 15% se autodeclararam negras (Gobo *et al.*, 2023, p. 55).

Com relação à cor da pele, 83% (495 casos) se declararam ser indivíduos não negros e 17% (102 casos) se declararam negros. Dentre os indivíduos negros, os pardos corresponderam a 14% e os pretos a 3%. Nenhum dos respondentes se identificou como indígena (Gobo, *et al.*, 2023, p. 53).

A história de Mônica existe e resiste. A entrada de Mônica gerou grandes repercussões na mídia, como demonstrado anteriormente. No contexto da ditadura militar brasileira<sup>14</sup>, a posse de uma mulher negra como Terceira Secretária na carreira diplomática foi de efeito positivo para o governo militar, afinal, seu êxito era utilizado como respaldo para narrativas de que havia, sim, “diversidade” na política brasileira. Sobre sua trajetória como diplomata, Mônica trabalhou na Divisão de Privilégios e Imunidades; foi vice-cônsul no consulado brasileiro na Suíça, na cidade de Zurique. Infelizmente, veio a falecer devido a um aneurisma cerebral, com apenas 28 anos de idade (Oliveira, 2024).

<sup>14</sup> Durante a gestão de General João Baptista Figueiredo.

A realidade da maioria dos diplomatas serem brancos, por tanto tempo, remonta também de uma estratégia do século passado, anterior à entrada de diplomatas através do CPCD e CACD. Como proposto por Viviane Balbino “[...] a cor branca era elemento essencial para a imagem que o Brasil desejava construir internacionalmente” (2009, p. 244). A colonialidade de gênero, como aponta Andrade (2017), reforça a dupla opressão vivenciada por mulheres negras, que enfrentam tanto a desvalorização de seu gênero quanto o apagamento de sua raça, reproduzindo estruturas de exclusão nos espaços diplomáticos.

O cenário aqui apresentado, da sub-representação de raça no Itamaraty – para além da desigualdade de gênero, também revela que as estruturas históricas e sociais no Brasil continuam a influenciar a dinâmica institucional no Ministério das Relações Exteriores (MRE). A abordagem da interseccionalidade de gênero e raça no ambiente diplomático proporciona uma compreensão mais ampla da exclusão estrutural que persiste na carreira. Um caso de aprovação representativa, mais recente, é da diplomata Rebeca Melo, a primeira diplomata quilombola do Brasil.

#### 3.4.1 A primeira diplomata quilombola: Rebeca Melo

A nomeação da primeira diplomata quilombola, Rebeca Melo, pelo sistema de cotas para negros no Itamaraty representa um marco histórico na promoção da diversidade racial no SEB. Esse avanço reflete a implementação de políticas afirmativas que buscam corrigir desigualdades estruturais e ampliar a representatividade na diplomacia (Metropoles, 2024). No entanto, ela foi aprovada no ano de 2017 e cinco longos anos depois teve sua nomeação no Diário Oficial da União, em 2022. Isso ocorreu pois entraram com um mandado de segurança sob a alegação de que ela não poderia utilizar da cota racial, implicando em que “ela passasse por uma segunda banca que, novamente, reprovou Rebeca. Ela, então, entrou com um mandado de segurança no Supremo Tribunal Federal (STF) contra a decisão” (Notícia Preta, 2024).

O caso de Rebeca não apenas simboliza uma vitória individual, mas também evidencia a importância de políticas afirmativas para corrigir desigualdades históricas. Em suas palavras, “parece um sonho” (Notícia Preta, 2024), destacando a dimensão simbólica dessa conquista para as comunidades quilombolas e para o Brasil como um todo. Esse marco reflete

que apesar das mudanças progressivas, candidatas e candidatos de grupos socialmente marginalizados ainda enfrentam barreiras legais e sociais.

Apesar dos avanços já conquistados, ainda existem disparidades significativas relacionadas ao gênero e outros marcadores sociais. O próximo tópico foca nas estruturas históricas, na divisão sexual do trabalho e nas barreiras institucionais, como os processos de exclusão e as desigualdades no MRE.

#### **4 ESTRUTURAS DE PODER E SUB-REPRESENTAÇÃO FEMININA**

O presente capítulo se concentra na sub-representação feminina na Política Externa Brasileira. Ele está dividido em quatro partes: a primeira parte trabalha a questão da divisão sexual do trabalho, desdobrando-se na questão do trabalho de cuidado/doméstico. Em segundo, haverá a apresentação das estruturas de poder que são perpetuadas no Itamaraty. A terceira parte do capítulo quatro trabalha as desigualdades do MRE, com foco na carreira diplomática. O capítulo finaliza com a apresentação da Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros, que possui papel importante nas lutas dentro do Itamaraty pelas minorias sociais e depois, merecendo destaque, será apresentada a Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, a conhecida AMDB, anteriormente denominada ‘Grupo de Mulheres Diplomatas’. Por último, adentra-se a questão historicamente recente do programa de ações afirmativas no CACD.

Anteriormente à criação da AMDB, em 1990, houve a criação da Associação dos Diplomatas Brasileiros (ADB), uma organização sem fins lucrativos composta de funcionários e funcionárias da carreira de diplomata do Ministério das Relações Exteriores (MRE) (Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros, 2024). No ano de 2017, foi oficializado o sindicato dos diplomatas, “ADB Sindical”, de maneira que as duas entidades possuem a “mesma diretoria” (Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros, 2024). Na página institucional da ADB (2024, s/n), destaca-se a seguinte frase: “A ADB Sindical tem sido protagonista no Ministério das Relações Exteriores em temas como a promoção de maior equilíbrio de gênero na carreira diplomática;”. No entanto, a Associação não surgiu com esse intuito primordialmente, sendo necessária a criação, mais tardiamente, da Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras (AMDB).

Atrelado a isso, a existência dessas duas associações, a ADB e a AMDB, apenas explicita a existência da Divisão Sexual do Trabalho, onde, apesar da ADB se colocar como inserida nas discussões de gênero, a AMDB ainda acaba por ser a protagonista nesse âmbito. Ainda sobre papéis de gênero, é indubitável que as reivindicações de homens diplomatas e de mulheres diplomatas são diferentes. Como exemplo disso, recentemente houve uma proposta de reajuste salarial pelo Ministério de Gestão e Inovação para os diplomatas. Esse reajuste salarial seria de acordo com o cargo ocupado pelos diplomatas, “variando de 7,8% para

Terceiros Secretários a 23% para Ministros de Primeira Classe [...]” (AMDB, 2024, s/n). Para a AMDB, essa proposta seria de “efeito danoso”, uma vez que o maior percentual de aumento salarial estava direcionado para os funcionários que se encontram no topo da carreira diplomática. Tal fato “contribuiria para aumentar, ainda mais, o fosso salarial entre homens e mulheres na instituição” (AMDB, 2024).

A divisão sexual do trabalho, ainda, implica no panorama da divisão dos afazeres domésticos. Podemos afirmar que, de maneira geral, mulheres brasileiras têm uma jornada semanal de trabalho doméstico – também chamado de trabalho de cuidado – ampliada em relação a dos homens (IPEA, 2023). A divisão sexual do trabalho, apresentada pelo sociólogo Bordieu, evidencia como essa dinâmica está profundamente enraizada em estruturas sociais e práticas históricas. O conceito da "dominação masculina" trazido por Pierre Bordieu demonstra como a hierarquia social de gênero está presente no imaginário social.

#### 4.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

O sociólogo francês Pierre Bourdieu, em sua obra “*La domination masculine*” (em português, “A dominação masculina”), de 1998, aborda a questão da Divisão Sexual do Trabalho. A Divisão Sexual do Trabalho, diferentemente da Divisão Internacional do Trabalho, aborda a questão da ordem social regida pelos estereótipos de gênero, onde essa ‘imensa máquina simbólica’ seria atestada pela dominação masculina.

A força da ordem masculina é visível no fato de que ela se passa sem justificativa: a visão androcêntrica se impõe como neutra e não precisa ser enunciada em discursos que visem legitimá-la. A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual está fundada: é a divisão sexual do trabalho, uma distribuição muito rigorosa das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seus locais, momentos e instrumentos; é a estrutura do espaço, com a oposição entre o local da assembleia ou o mercado, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres, ou, dentro dela, entre a parte masculina, com o *foyer*, e a parte feminina, com o estábulo, a água e os vegetais; [...] (Bourdieu, 1998, p. 18, tradução nossa)

Isso implicaria, também, na estruturação e ocupação de espaços. Segundo ele, a assembleia – compreende-se também como espaço público – seria reservada aos homens, e a casa – espaço privado – seria reservada às mulheres. Para além da divisão entre público e privado, para homens e mulheres, respectivamente, Bordieu também traz à tona a divisão dentro da própria casa, onde o *foyer*, a entrada da casa, representaria uma dominação

masculina, e os ‘fundos’, como “o estábulo, a água e os vegetais; [...]” figuraria a parte feminina da casa. Ainda, sobre a relação entre sexo e gênero, o autor demarca que essas diferenças sociais são consideradas plausíveis uma vez que “A diferença biológica entre os sexos, em relação aos corpos masculino e feminino [...] parecem ser a justificativa natural da diferença socialmente construída entre os gêneros, em particular na divisão sexual do trabalho (Bourdieu, 1998, p. 18, tradução).

Nessa obra clássica, Bourdieu incita o leitor a reconhecer que a dominação masculina é uma instituição perpetuada “[...] há milênios inscrita na objetividade das estruturas sociais e na subjetividade das estruturas cognitivas” (Bourdieu, 1998, p. 137, tradução nossa). A questão desse mecanismo seria uma escolha, possivelmente internalizada na visão de mundo das pessoas. As diplomatas Nogueira e Balbino (2018, p. 46) predizem que “A alteração dessa estrutura milenar demanda esforço e vigilância constantes”, ou seja, para haver mudanças dessa ordem predominante masculina no Serviço Exterior Brasileiro, é inegável a necessidade da organização política por parte das mulheres para adentrar esses espaços e ocupar os cargos de poder e tomada de decisão. A divisão sexual do trabalho não é apenas uma questão individual, mas estrutural, influenciada por desigualdades históricas e econômicas, especialmente relacionadas à raça (Albuquerque, 2024)

O exposto por Bourdieu e Beauvoir antecede as obras das teóricas feministas de Relações Internacionais, como Cynthia Enloe, já vista neste trabalho. Bourdieu contribui para o debate com sua reflexão dos espaços sociais que são atribuídos às mulheres e aos homens, e Beauvoir com os papéis de gênero performados por mulheres e homens. Essas análises são essenciais para a obra de Cynthia Enloe, que propõe que a arena política é dominada pelos homens. A socialização de homens e mulheres é diferente, e isso implica na performabilidade dos papéis de gênero. À seguir, será discorrido sobre como o trabalho de cuidado, de modo geral, acaba por influenciar na carreira das mulheres.

#### 4.1.1 Impacto da sobrecarga de trabalho doméstico na ascensão profissional

Corroborando com o proposto pelos autores Beauvoir e Bourdieu, sobre o quesito de papéis de gênero, o âmbito doméstico foi perpetuamente destinado ao cuidado das mulheres. Essa lógica do trabalho feminino doméstico não remunerado provoca dois cenários para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, de modo geral: 1. Quando as mulheres passam mais horas por semana dedicadas às tarefas do lar e cuidados de crianças e idosos, o

tempo para outras atividades – como estudos, por exemplo – é expressivamente reduzido. 2. Uma vez que as mulheres se ocupam mais das preocupações de atividades domésticas, e os homens têm essa carga reduzida, há um espaço para vantagem em termos de horas livres para os homens.

Sendo assim, se não há mais, atualmente, barreiras legais que impeçam as mulheres brasileiras de adentrar a carreira diplomática, algum fenômeno social ocorre para justificar a baixa representatividade feminina no Itamaraty. Biroli *et al.* (2020, p. 23) explicam que “A divisão sexual do trabalho e os estereótipos de gênero produzem, conjuntamente, uma série de desvantagens para as mulheres, mesmo quando deixaram de existir impedimentos legais à sua participação na política ou ao exercício de ocupações historicamente masculinas”. Esse cenário de desigualdade estrutural é propício para a propagação da responsabilidade dos afazeres domésticos vistos como, naturalmente, femininos.

Biroli *et al.* (2020, p. 26) preconizam que “[...] o que é definido como público e o que é definido como privado e/ou doméstico é uma questão política central, ainda que nem sempre considerada.” Tratar de trabalho doméstico e de trabalhos de cuidado é uma questão política pertinente e necessária para compreender a inserção da mulher no mercado de trabalho.

A despolitização do privado, que passa a ser definido como o mundo dos afetos, da especificidade e da parcialidade, correspondeu a projeção de que a esfera pública seria um espaço em que prevaleceriam relações abstratas, referenciadas por valores universais e critérios imparciais. A crítica, nesse caso, funda-se no entendimento de que as posições sociais são relacionais e perspectivas - e que sua apresentação sob o véu da impessoalidade serviria para justificar hierarquias, apresentando como neutros valores e práticas que permitem reproduzir privilégios. (Young, 1990 *apud* Biroli *et al.* 2020, p. 25)

Essa apresentação dos papéis de gênero, segundo Young (1990), demonstra como a justificativa das hierarquias sociais começam e terminam dentro dos estereótipos de gênero, que perpetuam a ordem social regente.

Atrelado aos papéis de gênero, como visto anteriormente, cabe analisar as estruturas que permeiam a questão da divisão do trabalho doméstico no Brasil. De acordo com o Instituto de Pesquisa e Economia Aplicada (IPEA, 2023, s/n), “o simples fato de ser mulher leva a um acréscimo de 11 horas semanais no trabalho doméstico e nos cuidados não remunerados.”. A análise de dados quantitativos sobre o trabalho doméstico no Brasil é necessária para melhor compreender a divisão de tarefas em âmbito doméstico. Se as mulheres passam muitas horas nessas atividades, o tempo para outras atividades é drasticamente reduzido.

Uma pesquisa recente, do ano de 2022, intitulada Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), demonstrou que o grupo de idade mais prejudicado por essa lógica da maior parte da carga de trabalho doméstico ser destinada à mulher são as jovens brasileiras de 14 a 24 anos – período especialmente atrelado ao desenvolvimento acadêmico e escolar –, onde 86% do grupo dedica uma quantidade significativa de horas nessas atividades (IBGE, 2023). Mesmo quando as jovens começam a trabalhar fora do ambiente doméstico, “elas continuam a auxiliar com os afazeres domésticos e com cuidado de familiares, ao passo que seus pais, irmãos e outras figuras masculinas são dispensados das atividades domésticas caso exerçam atividade remunerada” (Albuquerque, 2024). A colunista do jornal *Gênero e Número*, Paula Monteiro de Albuquerque, no artigo “Juventude, trabalho doméstico e cuidado”, indica que desde a juventude, as mulheres encontram desafios para “conciliar essas atividades com o estudo”. Em comparação, dentre os homens jovens, menos de 1% deles perdem de estar no ambiente escolar devido ao trabalho doméstico, uma porcentagem praticamente inexpressiva. Sendo assim, as disparidades na divisão do trabalho doméstico estão presentes desde o período da juventude, o que acaba por impactar a vida escolar desses jovens, sobretudo de jovens meninas (Albuquerque, 2024).

A autora Clara Araújo (2020) ilustra como houvera a propagação do que poderia ser chamado de “domesticidade natural”, onde o termo exemplifica a questão das mulheres terem seus espaços de atuação reduzidos, majoritariamente, ao doméstico. Em seu texto, Clara demonstra a premissa de como os indivíduos não realizam suas escolhas exclusivamente através de seus desejos, mas sim, que suas escolhas são fruto de um contexto social (Araújo, 2020, p. 43). Isso levanta a questão, também, de por que por tanto tempo as mulheres não terem optado pela carreira diplomática no Brasil. Tal fato não significa, necessariamente, que as mulheres não possuíam interesse pela carreira, mas sim, de que a diplomacia era um “clube fechado”, reservado aos homens da elite (Friaça, 2018).

A importância de trabalhar as questões que envolvem o trabalho doméstico no Brasil pode ser relacionada à entrada da mulher na esfera pública. Isso acontece, justamente, pelo fato do que Nilo Peçanha proferiu sob o pedido de Maria José de Castro Rebello Mendes para participar do processo para adentrar a carreira diplomática: “Melhor seria, certamente, para o seu prestígio que continuassem a direcção do lar, taes são os desenganos da vida publica, mas não há como recusar a sua aspiração, desde que disso careçam, e fiquem provadas suas aptidões” (Friaça, 2018, p. 62). Essa fala sumariza, de maneira tácita, a questão já aqui

abordada sobre papéis de gênero, onde o privado, a casa, o lar, eram destinados às mulheres e o espaço público dedicado aos homens (Bordieu, 1998).

A conquista de novos espaços pelas mulheres, como a diplomacia, demonstra avanços significativos, mas evidencia também os desafios persistentes na superação de desigualdades de gênero. “Tudo indica que o ‘confinamento’ das mulheres em casa e no trabalho doméstico tende a ser figura simbólica do passado ou, no máximo, algo residual” (Araújo, 2020, p. 47). Nesse sentido, o proferido pelo ex-presidente Nilo Peçanha, em relação à primeira diplomata Maria José de Castro Rebello Mendes, ecoa até os dias atuais. Apesar dos muitos avanços conquistados pelas mulheres dentro da carreira, as disparidades ainda são gigantes.

Outro aspecto para ser analisado nesse quesito do trabalho doméstico, para além da idade e do gênero, seria o aspecto racial. As últimas décadas demonstraram uma entrada maior de mulheres no mercado de trabalho; no entanto, as mulheres negras ainda recebem salários menores do que as brancas (Araújo, 2020, p. 45). Essa disparidade salarial também pode ser relacionada com a baixa presença de mulheres pretas na carreira diplomática, de tal forma que implicou na criação da mentoria Mônica de Menezes Campos, que será apresentada adiante.

De acordo com as autoras Leão e Lírio (2024), a economia brasileira foi pautada durante séculos na mão de obra escrava. Isso, de maneira indubitável, influenciou e influencia a questão do trabalho doméstico e de cuidados no Brasil. Apesar da abolição no ano de 1888, não foram arquitetadas maneiras de incluir os ex-escravizados para usufruir de suas liberdades. Elas ainda apontam: “Essa lacuna histórica perpetua um ciclo de desigualdade que afeta a população negra, especialmente as mulheres.” (Leão, Lírio, 2024). E como as questões sociais estão sempre interconectadas, não teria como falar de diplomacia feminina sem falar de racismo.

A questão do trabalho doméstico no Brasil pode ser analisada através da tríade gênero, classe e raça, fazendo com que as horas dedicadas aos afazeres domésticos variem de acordo com onde o indivíduo está inserido socialmente. Para isso:

No Brasil, embora alguns estudos apontem que os diferenciais não são tão expressivos quando se desagregam os dados por cor e raça - mostrando que o gênero e, em seguida, a classe tendem a ser variáveis de maior impacto -, há diferenças no investimento de horas quando essas três categorias se articulam: homens brancos gastam 10,4 h, homens negros, 10,6 h, mulheres brancas 17,7 h e mulheres negras 18,8 h (Araújo, 2020, p. 51).

Ou seja, nessa lógica e realidade, através do dado apresentado, pode-se perceber que quando se junta a questão de gênero e de raça, as mulheres negras são as que passam mais horas totais dedicadas ao trabalho doméstico. Isso escancara a forma como a sociedade brasileira é organizada e como os papéis sociais são designados, onde os caminhos que um homem branco e uma mulher negra precisam percorrer para adentrar a diplomacia são completamente diferentes, a começar pela divisão das atividades domésticas e as horas que são (in)disponíveis para estudo.

Por fim, Araújo (2020, p. 49) relembra que “Quando as mulheres trabalham, especialmente em tempo integral, tende a existir uma redução do número de horas gastas nas atividades domésticas, mas tal redução tem sido considerada insignificante pela literatura.” Essa pequena redução nas horas gastas em atividades domésticas não apagam a questão da desigualdade e equilíbrio na divisão de tarefas, uma vez que “Já entre os homens faz pouca diferença se eles trabalham ou não, pois o número de horas que dedicam às atividades de casa é muito pequeno e muda pouco, mantendo-se praticamente o mesmo quando eles estão em casa sem trabalhar” (Araújo, 2020, p. 49).

Após a análise sobre a sobrecarga do trabalho doméstico e seus impactos na carreira profissional, a discussão avança para a análise das estruturas de poder no Itamaraty e a persistente dominação masculina. A busca por equidade no Itamaraty passa pela redefinição dessas estruturas de poder e pela reestruturação de normas culturais e sociais.

Viviane Balbino destaca, com base em entrevistas com colegas diplomatas, como esses estereótipos ainda reforçam a ideia de que a diplomacia é um espaço essencialmente masculino, restringindo a representação feminina em posições-chave. Isso demonstra como o imaginário social reverbera essas estruturas de poder no serviço diplomático.

#### 4.2 ESTRUTURAS DE PODER E A DOMINAÇÃO MASCULINA

No século passado, o gênero feminino já era sub-representado no Serviço Exterior Brasileiro. Após a entrada da primeira mulher diplomata, nos anos que se sucederam o número ainda era baixo. “De 1919 a 1938, dezoito mulheres ingressaram no Itamaraty.” (Balbino, 2009, p. 244 *apud* Mathias, 2009).

O estereótipo de gênero, a hierarquização dos papéis sociais e as normas culturais quanto ao papel da mulher na sociedade, têm muito a contribuir para a compreensão deste fenômeno. Viviane Balbino (2009, p. 246) discorre sobre a questão dos relacionamentos

peçoais da vida social das diplomatas. Para isso, ela expõe que a esposa de um diplomata tem função na vida diplomática, enquanto o marido/parceiro da diplomata, socialmente, não a tem.

Outra questão importante a ser vista é a do casamento entre diplomatas:

[...] os obstáculos impostos a sua vida profissional, especialmente se casada com colega diplomata, eram grandes o suficiente para fazer que muitas acabassem desistindo. [...] Até meados dos anos 80, [...] umas partes deveria agregar, – isto é: acompanhar o conjuge, sem direito a remuneracao e sem direito a que o tempo no exterior contasse como tempo de serviço, [...] quem agregava era a mulher diplomata (Balbino, 2009, p. 246 *apud* Mathias, 2009).

Essa questão mencionada anteriormente está intrinsecamente ligada à sub-representação. Ainda, “[...] a ascensão profissional das diplomatas era virtualmente impossível se fossem casadas com um diplomata, o que não era, absolutamente, incomum” (Moura *apud* Balbino, 2009, p. 246).

A porcentagem de mulheres diplomatas no Brasil está persistentemente na casa dos 20%.

O número de mulheres diplomatas na verdade aumentou – em relação à década de 1970, quando elas representavam apenas 10% do total de diplomatas brasileiros. Ocorre, porém, que desde os anos 90, o percentual de mulheres mantém-se persistentemente em torno dos 20% do total dos diplomatas brasileiros (Balbino, 2009, p. 247 *apud* Mathias, 2009).

A diplomata Viviane Balbino (2009, p. 258), em sua pesquisa, realizou entrevista com suas colegas de carreira, e um desses relatos corrobora com a hipótese levantada neste trabalho. O relato que segue demonstra que a diplomacia ainda é vista como uma carreira propriamente masculina no imaginário social.

A sociedade, de uma maneira geral, associa a diplomacia a uma carreira masculina. Isso acho que a atual administração já se deu conta. Sempre que vai falar um diplomata, é um homem, sempre que aparece na TV, são todos homens, nunca mulher. Mulher nunca está em cargo chave. Nunca houve uma mulher chanceler, secretária geral. [...] Acho que é preciso colocar as mulheres em posição chave, para que a sociedade possa associar a diplomacia com a mulher. Isso é um caminho. (Balbino, 2009, p. 258)

Outra diplomata levanta a seguinte questão: como as mulheres poderão acessar cargos mais prestigiados dentro da carreira diplomática, sendo que a sociedade acredita que o “homem é o protagonista principal em termos de carreira?” (Balbino, 2009, p. 258).

#### 4.2.1 Papéis de gênero no meio diplomático

Para este trabalho, tem-se chancelado que “[...] a política têm uma conformação de gênero, embora nem sempre isso tenha sido tematizado” (Biroli, 2020, p. 19). Ou seja, apesar de gênero e política serem símbolos de uma relação muito interessante para esse trabalho, essa relação por muito tempo não existiu. O debate de gênero ainda é recente, mais recente nas Relações Internacionais do que na própria Ciência Política (Salomón, 2016). Sendo assim, segundo Flávia Biroli (2020, p. 21), “a origem das disparidades de gênero está em práticas e convenções sociais que orientam desde muito cedo interesses e preferências, constituindo percepções distintas [...] de possibilidades e das próprias competências [...]”. Essas possibilidades, como a de uma mulher ser diplomata, por muito tempo não eram tão óbvias assim.

Isso acontece justamente pelos estereótipos de gênero que são atribuídos a homens e mulheres. Por muito tempo, os cargos mais administrativos eram destinados às mulheres diplomatas (Friaça, 2018)<sup>15</sup>, enquanto os cargos de alto escalão eram exclusivamente de homens, isto até o ano de 1956, quando Odette de Carvalho e Souza “foi a primeira diplomata mulher a ser promovida a Ministra de Primeira Classe” (Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, 2023).

O laboratório de estudos de gênero da London School of Economics LSE, no relatório “*Strengthening the Representation of “Women in Diplomacy: Challenges and Policy Solutions”*” ou em português “Fortalecendo a Representação das Mulheres na Diplomacia: Desafios e Soluções de Políticas”, traça esse panorama do gênero nas RI onde

A representação feminina na diplomacia internacional é alarmantemente baixa. Embora varie entre países e regiões, a sub-representação das mulheres na diplomacia internacional é generalizada. Apesar de algumas mulheres ocuparem cargos de liderança sênior em instituições proeminentes, como a Organização Mundial do Comércio, a Comissão Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu, a representação feminina dentro das organizações internacionais é desigual, e apenas vinte por cento dos embaixadores no mundo são mulheres (Smith; Kozielska, 2024, p. 4, tradução nossa).

O relatório, ainda, informa que mulheres diplomatas enfrentam obstáculos diferentes nos serviços diplomáticos de sua nação e outros obstáculos quando interagem no contexto do multilateralismo (Smith; Kozielska, 2024).

---

<sup>15</sup> “Ele demonstra como, mesmo após passarem a pertencer, em 1938, à mesma carreira que seus colegas de sexo masculino, elas continuaram a ser designadas, majoritariamente, para funções administrativas e consulares.” (Quintella, 2018, p. 16)

Smith e Kozielska (2024) apontam que mulheres diplomatas envolvidas em processos de pacificação são relacionadas, diretamente, à obtenção de democracias “[...] mais robustas e paz duradoura”. Isto pode ser relacionado com a inserção de mulheres na redação da Agenda da ONU sobre Mulheres, Paz e Segurança. Por outro lado, tem-se visto um “crescente retrocesso contra os direitos das mulheres e a resiliência da ‘liderança autoritária’, um estilo de liderança agressivo e hipermasculino que coloca em risco a cooperação internacional e a ordem mundial estável.” (Higgott; Reid, 2023 *apud* Smith; Kozielska, 2024, p. 6) .

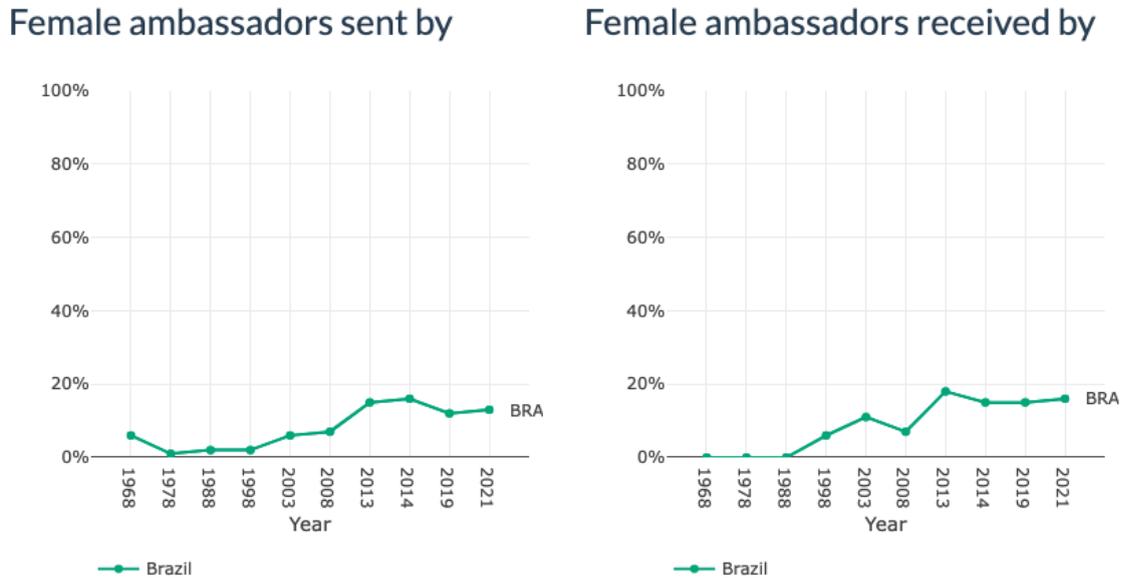
De acordo com o exposto acima, os papéis de gênero ainda replicam, no meio diplomático, certos funcionários como suscetíveis ao discurso mais autoritário – ou “hipermasculino”. Já a figura da mulher apresenta-se como apaziguadora na maioria das vezes. No entanto, vale lembrar que esses discursos e falas hipermasculinizadas acontecem no Serviço Exterior Brasileiro (SEB), como “Um chefe adorava falar pra todo mundo, para parecer progressistinha, que ele ‘se surpreendeu mesmo’ foi com a minha inteligência. Assim, em tom de quem está elogiando ao dizer que inteligência em uma colega mulher é motivo pra surpresa.” (Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, 2024).

A porcentagem de mulheres em postos de diplomacia, no mundo, não passa dos 20% (Smith; Kozielska, 2024). O banco de dados intitulado “Gender in bilateral diplomacy” exemplifica de forma didática como a questão de gênero na diplomacia perpassa tanto o Norte Global quanto o Sul Global (Niklasson, Birgitta e Towns, 2023).

Utilizando-se deste estudo, e em conformidade com a média mundial, a Figura 6 “Gênero na diplomacia bilateral brasileira, de 1968 a 2021” mostra dois gráficos de linha, que comparam a quantidade de mulheres embaixadoras enviadas pelo Brasil – à esquerda – e da quantidade de mulheres embaixadoras recebidas pelo Brasil – à direita.

Como poderá ser visto, no ano de 2014, do total de 102 embaixadores brasileiros, apenas 16 eram embaixadoras mulheres. Esse dado significa que havia uma porcentagem de aproximadamente 16% de participação feminina no meio diplomático. Ainda, no mesmo ano, do total de embaixadores estrangeiros, apenas 15% eram mulheres.

Figura 6: Gênero na diplomacia bilateral brasileira, de 1968 a 2021.



Fonte: Elaboração própria a partir do site <https://lines.gendip.gu.se/>

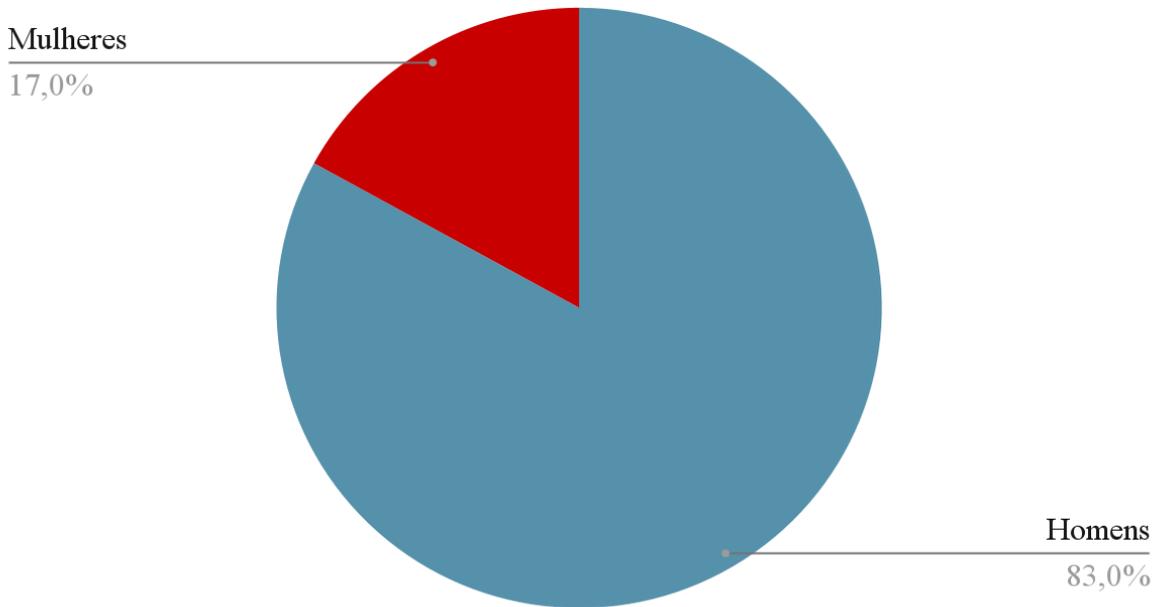
Como se pode perceber, os valores não ultrapassam a casa dos 20%, tanto das diplomatas enviadas pelo Brasil, quanto das recebidas pelo Governo Brasileiro. Do período de 1968 à 1978 houve uma expressiva baixa no número de mulheres enviadas e isso pode ser explicado através do fato de que, anteriormente, “De 1938 a 1954, as mulheres não foram admitidas na carreira.” (Gobo, 2018, p. 445). Até a virada do milênio, o número pouco aumentou — como visto na figura 6, não mais do que 5%. A partir dos anos 2000, se aproximando da “Primavera Feminista”<sup>16</sup> dos anos 2010 que ocorreu no Brasil (El País, 2015), o número passou a aumentar. Isso se deve, também, às famosas “turma dos cem”<sup>17</sup>, onde mais diplomatas adentravam a carreira através do concurso. Apesar da maior quantidade de mulheres adentrando o MRE, não se pode ignorar a persistente dominação masculina (Pulino, 2016). Isso pode ser exemplificado com os dados de agosto de 2024, divulgados pela AMDB, que indicam a porcentagem das chefias de posto no Ministério das Relações Exteriores:

<sup>16</sup> A chamada “Primavera Feminista” de 2015 lutou, sobretudo, sobre os direitos sexuais das mulheres brasileiras. Milhares de mulheres foram às ruas para se manifestar. (El País, 2015)

<sup>17</sup> “Milena simboliza a nova geração de diplomatas das chamadas “turmas de 100”, que caminha para a diversidade de origens geográficas, de gênero, de cor e de poder aquisitivo. Mais do que representar o presente, Milena anuncia o futuro do Itamaraty e da política externa brasileira, cada vez mais plural e tolerante, cada vez mais coerente com nossos princípios. [...] As “turmas de 100” foram uma ferramenta indispensável no processo de democratização do Ministério e de nossa diplomacia.” (Pulino, 2016)

Figura 7: Porcentagem de mulheres e homens nas chefias de Posto no MRE

### Chefias de posto no Ministério das Relações Exteriores



Fonte: elaboração própria, com base em AMDB (2024)

De acordo com o gráfico, os homens ocupam a maioria das chefias de postos no Exterior (83%), no Ministério das Relações Exteriores. Esta questão da desigualdade será demonstrada no item seguinte.

#### 4.3 AS DESIGUALDADES NO MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES

As desigualdades no Itamaraty são sustentadas pelas vigas que regem a instituição. Como já demonstrado anteriormente, as mulheres tiveram de perpassar por obstáculos sociais, legais e sociais para conquistar o lugar na diplomacia brasileira, passando por Maria José de Castro Rebello Mendes, Mônica de Menezes Campos e tantas outras diplomatas que tiveram de realizar um esforço que as hierarquias sociais, a divisão sexual do trabalho e os papéis de gênero impõem. “Para destacarem-se no cenário competitivo do mercado de trabalho, as mulheres têm de superar os preconceitos de gênero que levam à desvantagem em relação aos homens, seja em remuneração, seja em avaliação de desempenho” (Fiske; Glick, 1995 *apud* Balbino, 2009, p. 249).

A desigualdade de gênero não está apenas presente, atualmente, no número de aprovados no CACD, mas também na quantidade de mulheres que chegam no topo da

carreira, no cargo de Embaixadora. A figura a seguir ilustra esta realidade. Na Embaixada do Brasil em Paris, apenas uma mulher ocupou o cargo de Embaixadora: a Embaixadora Vera Pedrosa.

Figura 8: Galeria de Embaixadores na Embaixada do Brasil em Paris



Fonte: (Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, 2023)

Vera Pedrosa foi Embaixadora pelo Brasil em Paris dos anos de 2005 à 2008. A AMDB aponta tal feito como “Tokenismo”, que seria a estratégia desse esforço superficial e até mesmo simbólico para demonstrar que a instituição é inclusiva para com minorias. O Tokenismo acontece, exatamente, pela necessidade de “dar a aparência de igualdade racial ou sexual dentro de uma força de trabalho” (AMDB, 2024, s/n).

A maioria dos homens ocupando estes cargos reforçam os ditos papéis de gênero, como descrito por Bordieu (1998), Beauvoir (1949), Scott (2019) e Andrade (2017). A escolha de qual carreira profissional seguir é diretamente influenciada pelos papéis de gênero (Balbino, 2009, p. 248).

Essas desigualdades permanecem independente do partido político que esteja à frente do Governo Federal Brasileiro. Sob a governança de Jair Bolsonaro (PL, 2019 – 2022), 14,2% das chefias no exterior eram ocupadas por mulheres. No atual governo<sup>18</sup>, que iniciou-se em 2023, no terceiro mandato de Lula, o número até aumentou, mas apenas 1%, passando para 15,2%. “O atual governo entende o cenário e desde o ano passado procura inserir grupos minoritários, com a criação de comitês voltados a diversidade” (Julia Tortoriello, 2024, s/n).

<sup>18</sup> O partido do atual presidente (2023 –) é do Partido dos Trabalhadores.

Atualmente, o SEB conta com 130 embaixadas. No entanto, apenas 11 são chefiadas por mulheres, representando 8,46% do total. Ainda, em carta para o senador Renan Calheiros, ao Senado Federal em Brasília, no Distrito Federal, a Associação de Mulheres Diplomatas Brasileiras denuncia o fato de que dos 23 nomes indicados, 22 são homens e 1 é mulher. Essas indicações eram para postos considerados de prestígio. No caso desta única indicação, o nome indicado foi o da Embaixadora Maria Luiza Viotti, para ocupar a chefia da Embaixada do Brasil em Washington (AMDB, 2023, s/n).

#### 4.4 INICIATIVAS PARA A INCLUSÃO NO ITAMARATY

Atualmente o corpo diplomático brasileiro conta com duas entidades que buscam um Itamaraty mais diverso, são elas: a Associação de Diplomatas Brasileiros e a Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras. Esta seção irá abordar os aspectos principais dessas instituições, como também as ações recentes que promovem a diversidade no corpo diplomático brasileiro.

##### 4.4.1 Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros

Na década de 1990, a Associação de Diplomatas Brasileiros (ADB) surgiu como uma organização para representar os funcionários e funcionárias diplomatas que trabalhavam no Ministério das Relações Exteriores (MRE). “A entidade hoje, conta com mais de 1.600 diplomatas na ativa ou aposentados e aposentadas, além de pensionistas, entre seus membros.” (Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros, 2024, s/n). Com o alto número de membros da ADB, no ano de 2017, surgiu também o Sindicato dos diplomatas, que foi apoiado no Ministério do Trabalho (Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros, 2024, s/n). Apesar da entidade afirmar o seu papel de reivindicação, as diplomatas Nogueira e Balbino (2018) reforçam que a ADB não ficou reconhecida por seu perfil reivindicativo.

No entanto, apesar da importância que essas entidades apresentam para as questões trabalhistas que envolvem os diplomatas, uma lacuna ainda não havia sido preenchida, era necessária a criação de uma entidade que tratasse essas questões a partir da lente de gênero. Afinal, seguindo o ritmo de entrada no MRE, somente no ano de 2066 que se chegaria à igualdade de entrada de mulheres em relação aos homens (Farias e Carmo, 2016, p. 3).

#### 4.4.2 Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras

Foi no ano de 2013, pouco antes do centenário da entrada da primeira mulher no corpo diplomático brasileiro, “que um agrupamento de mulheres surgiu.” (Nogueira e Balbino, 2018, p. 37). Nesse sentido, pode-se inferir que na diplomacia brasileira foi necessária a criação de um movimento de mulheres diplomatas pela luta de seus direitos. A Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras cumpre importante papel na trajetória de luta por mais direitos dentro do Itamaraty. A associação,

Criada oficialmente em 2023 e tributária de mais de 10 anos de ação coletiva do grupo de mulheres diplomatas, a AMDB é uma associação formada por mulheres diplomatas brasileiras, na ativa ou aposentadas, que tem como principal objetivo a criação de um Itamaraty mais igualitário e representativo (Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, 2023, s/n).

A AMDB luta por mudanças institucionais que promovam a entrada de mais mulheres no corpo diplomático. Tudo isso sem se esquecer da interseccionalidade, tendo em vista que as mulheres não formam um grupo homogêneo, tendo os recortes de etnia e sexualidade (Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, 2023).

Ainda são poucas as mulheres que são indicadas para chefiar postos no exterior. Em nota oficial, emitida pela AMDB, no dia 21 de junho de 2023<sup>19</sup>, informa que apenas 15,2% das missões no exterior são chefiadas por mulheres, com o aumento de apenas um ponto percentual em relação ao governo anterior – Governo Bolsonaro (2019 - 2022).

As diplomatas Ana Beatriz Nogueira e Viviane Rios Balbino (2018) mencionam que essa organização de mulheres brasileiras dentro da diplomacia é, também, vista como uma espécie de ameaça.

A existência de um grupo de mulheres diplomatas, fato sem precedentes no Itamaraty, logo se tornou de domínio público. São conhecidas, entre as mulheres diplomatas, as interpelações, por parte de colegas do sexo masculino, preocupados com o que as mulheres, reunidas, “estariam tramando”. Não é motivo para surpresa que um grupo majoritário interprete a reunião de membros do grupo minoritário como ameaça latente (Nogueira e Balbino, 2018, p. 44).

Foi no âmbito da AMDB que “O novo padrão de associativismo [...] parecia feito sob medida para as demandas das mulheres diplomatas” (Nogueira e Balbino, 2018, p. 38). Ou

---

<sup>19</sup> Conferir a nota oficial emitida pela AMDB em anexo A.

seja, para além da ADB Sindical, viu-se a necessidade da criação de uma entidade especificamente que lutasse pelas questões femininas.

Anteriormente à oficialização da AMDB, o grupo das Mulheres Diplomatas já havia pleiteado “a adesão do Ministério das Relações Exteriores ao Programa de Equidade de Gênero e Raça, iniciativa do governo federal coordenada pela Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM) [...]” (Nogueira e Balbino, 2018, p. 41).

Foi no dia 16 de janeiro de 2023 que ocorreu, em Brasília, a Assembleia de Fundação da Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras (AMDB). A solenidade contou com discurso da Embaixadora Maria Laura da Rocha, a primeira mulher a ser nomeada Secretária Geral do Itamaraty. Seu discurso conta com os objetivos de promover um Itamaraty mais diverso, incluindo as ações da ADB Sindical e, sobretudo, da AMDB, que era então fundada naquele dia. O discurso de Maria Laura também contou com a frase “Não há respostas fáceis, mas há respostas possíveis [...]” (Ministério das Relações Exteriores, 2023) referindo-se a essas questões que permeiam a instituição. Ainda, ela dá destaque ao fato de que muitas mulheres finalizam suas carreiras no cargo de Conselheira<sup>20</sup> (Ministério das Relações Exteriores, 2023).

Atualmente, após a oficialização da AMDB, foi criado o Grupo de Trabalho (GT) de Mulheres Diplomatas Negras<sup>21</sup>, que busca compilar quais são os principais desafios que as diplomatas negras enfrentam; elas também promovem esforços para fortalecer o Programa de Ações Afirmativas dentro do IRBr, justamente com o objetivo de pluralizar o quadro do MRE.

#### 4.4.3 Ações afirmativas no CACD

O Concurso de Admissão à Carreira Diplomática atualmente conta com duas fases. “inclui provas objetivas e discursivas de português; história do Brasil; história mundial; política internacional; geografia; economia; direito; inglês; e espanhol ou francês.” (Ministério das Relações Exteriores, 2024). A edição de 2024 selecionará até 50 candidatos para adentrarem o Instituto Rio Branco.

Como visto no primeiro capítulo, a mulher ocupa a base da hierarquia social, tendo sua vida influenciada pelos papéis sociais de gênero, que implicam em: desigualdades em

---

<sup>20</sup> Esse dado será visto posteriormente no gráfico 3.

<sup>21</sup> Conferir anexo B.

diversos âmbitos de suas vidas, incluindo suas carreiras. Sendo assim, para melhorar a diversidade do Itamaraty, para além das cotas de raça e para pessoas com deficiência, viu-se a necessidade da criação de cotas de gênero. Como já admitido anteriormente, as mulheres não compõem um grupo homogêneo. Há mulheres de diferentes etnias, classes, sexualidades, mulheres que desempenham o trabalho de cuidado – como de crianças (filhos) e ainda as que cuidam de membros familiares, por diversos motivos. Farias e Carmo (2016, p. 34) complementa que:

Examinar o papel diferenciado que o papel de cônjuge e mãe exerce sobre a atuação profissional feminina abrange só uma dimensão. Um estudo indicou que a maioria das mulheres trabalhadoras também são as responsáveis pela assistência a familiares, enquanto os homens em posição similar não desempenham atividade semelhante.

No entanto, a modificação em 2024 no CACD, como será vista a seguir, é resultado da pressão exercida por essas associações (AMDB e ADB). Todavia, quando se fala da causa de gênero, cabe aqui reforçar o papel significativo desempenhado pela AMDB nos últimos anos.

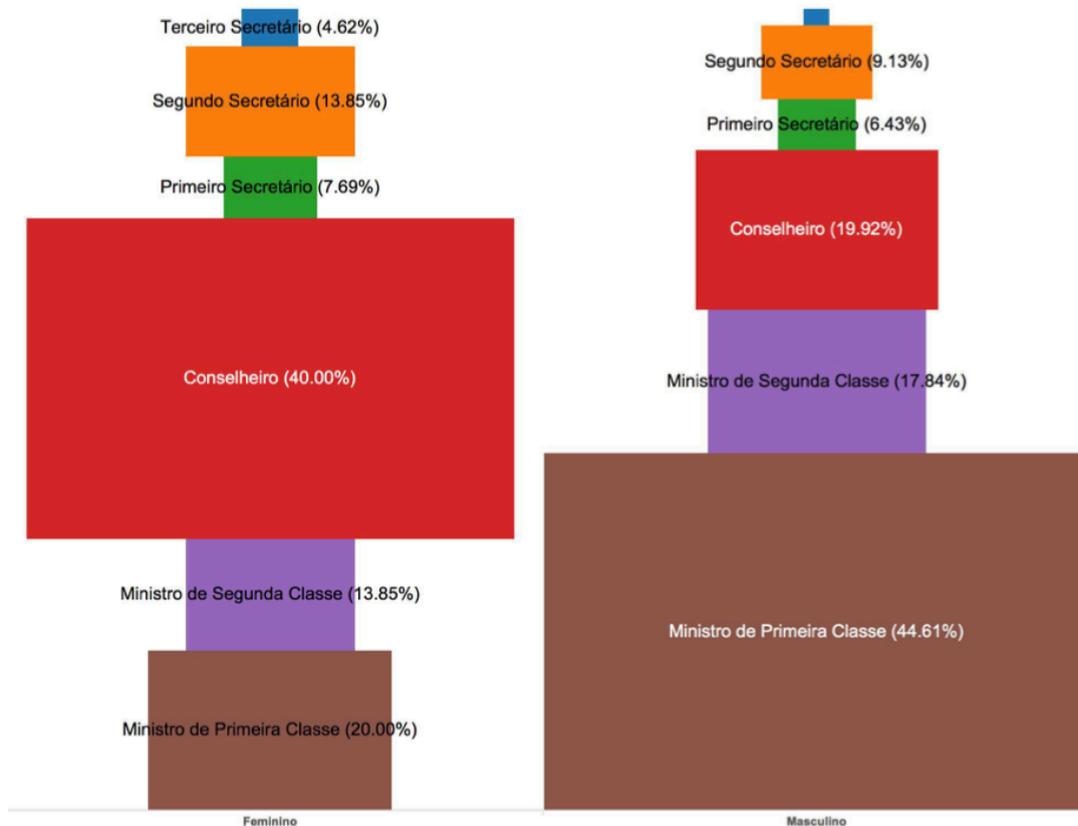
A então presidenta da Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, a embaixadora Irene Vida Gala, afirma que:

A política afirmativa reconhece o problema estrutural e a necessidade de correção de injustiças históricas. A proporcionalidade repete o *status quo* enquanto uma ação afirmativa é adotada exatamente para alterar o *status quo*. Usar o argumento da proporcionalidade é manter as mulheres presas aos atuais números. O *status quo* nos mantém no mesmo lugar e não é esse o lugar que queremos ocupar. (Nogueira, 2024, s/n).

A embaixadora Irene ainda conclui que a AMDB não luta apenas pela entrada de mulheres na carreira, mas também pela paridade nas promoções (Nogueira, 2024, s/n). O seguinte gráfico elaborado por Farias e Carmo (2016), ilustra como as promoções dentro da carreira diplomática brasileira são díspares e também demonstra como a força de trabalho feminina (localizada à esquerda) no momento do desligamento encontra-se majoritariamente (40%) no cargo de Conselheira. Como demonstrado por Farias e Carmo (2016, p. 21), a discrepância feminina pode ser explicada pelo fator que elas tiram “licença para tratamento de interesses particulares; licença por afastamento de cônjuge e licença para tratamento de doença em pessoa de família.”.

Por outro lado, os homens diplomatas concluem a carreira, em sua maioria, no cargo de Ministro de Primeira Classe (44,61%). O cargo de Ministro de Primeira Classe é o cargo de maior prestígio (embaixadores).

Figura 9: “Distribuição dos diplomatas de acordo com o cargo no momento do desligamento.”



Fonte: Farias e Carmo (2016, p. 21)

A ADB exemplifica como acontece a aplicação do Programa de Ações Afirmativas (PFAA), atualmente, no CACD. No presente, não há uma cota especificamente de gênero para o concurso. O que o edital do CACD de 2024 prevê é a convocação de 75 mulheres adicionais, para além dos demais 400 candidatos que foram convocados para a segunda fase do concurso. Isso é chamado de adoção do “sistema de proporcionalidade de gênero” (ADB, 2024, s/n).

A ADB Sindical (2024) ainda menciona que o “teto de vidro”<sup>22</sup> das mulheres, neste concurso, é a primeira fase. Essa questão pode ser corroborada pelo estudo de Farias e Carmo (2016, p. 5), que traz dados de que no ano de 2011, após a primeira fase, apenas 26% dos candidatos aprovados para a segunda fase eram mulheres.

Para além dessa iniciativa da inclusão de mais mulheres na segunda fase do concurso, o CACD já contava com vagas reservadas aos candidatos negros e PCDs. No site do MRE no

<sup>22</sup> O “teto de vidro” é uma expressão que exemplifica os desafios sociais que as mulheres enfrentam e que fazem com que elas não ascendam para cargos/postos mais altos em suas carreiras. (Menezes *et al.*, 2020, p. 278)

ano de 2024, era divulgado que das 50 vagas disponíveis<sup>23</sup>, 20% são reservadas às candidatas e candidatos negros e pardos, e 5% para pessoas com deficiência. O edital de 2024 também introduziu a ação afirmativa para as mulheres, conforme explicado anteriormente “com vistas a assegurar maior participação feminina ao longo de todo o processo de seleção” (Ministério das Relações Exteriores, 2024c).

## 5 CONCLUSÃO

Este trabalho abordou as disparidades de gênero na carreira diplomática brasileira, onde foram explorados os fatores sociais e também estruturais que influenciam na sub-representação feminina no Itamaraty. A pesquisa utilizou-se de teóricas da ciência política e das relações internacionais para responder a seguinte pergunta: *“De que maneira a teoria feminista das Relações Internacionais contribui para a compreensão das disparidades de gênero na carreira diplomática brasileira, abordando as razões estruturais e sociais que explicam a sub-representação feminina na diplomacia e os obstáculos que impedem as mulheres de ascender aos cargos mais prestigiados?”*.

A hipótese principal levantada foi de que a divisão sexual do trabalho e os papéis sociais de gênero criam barreiras específicas para as mulheres na diplomacia, desde o ingresso na carreira até a ascensão aos cargos de maior prestígio. Para corroborar a hipótese, foram utilizadas obras produzidas por diplomatas brasileiros, como Viviane Rios Balbino e Guilherme Friaça, que realizaram pesquisas sobre a trajetória das mulheres dentro da instituição.

Não obstante, essas análises levaram em conta o contexto do sistema capitalista que está enraizado no colonialismo. A admissão desse contexto leva à compreensão da hierarquia social onde coloca os homens no topo e as mulheres na base. Os papéis de gênero podem ser analisados no caso da carreira diplomática, uma vez que apenas no ano de 1918 a primeira mulher adentrou o corpo do Itamaraty. Antes, a instituição era completamente masculina, onde a diplomacia tinha gênero e raça bem definidos. A primeira pessoa negra a adentrar a carreira, anos depois, foi uma mulher, Mônica de Menezes Campos, no contexto da ditadura militar. Tal feito foi utilizado pelo então governo para promover a imagem de que o campo político era diversificado.

---

<sup>23</sup> Essa informação foi anunciada no Diário Oficial da União.

A pesquisa teve suporte teórico, histórico e estatístico. Através de uma revisão bibliográfica, foi visto que apesar dos avanços – como a queda das barreiras legais que impediam as mulheres até mesmo de prestarem a prova de admissão à carreira – há muito ainda o que avançar. As mulheres chefiam apenas 15,2% das missões no exterior (dado de 2023), e são apenas 23% do corpo diplomático (dado de 2019).

O estudo também analisou o trabalho desempenhado pelas associações: ADB (Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros) e a AMDB (Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras). Apesar da ADB, nos últimos anos, também ter-se dedicado às questões de gênero, é a AMDB que adentra com uma abordagem através das lentes de gênero. Para isso, as diplomatas associadas à AMDB também compreendem que as mulheres não compõem um grupo homogêneo. Tendo isso em mente, foi também criada a Mentoria Mônica de Menezes Campos (MMMC), dedicada às candidatas e candidatos negros que aspiram a diplomacia brasileira.

Através da pressão dessas associações, no ano de 2024 foi instituída a mudança de que mais mulheres seriam chamadas para a segunda fase do CACD. Mas como colocado pela Embaixadora Irene Vida Gala, essa proporcionalidade adotada mantém as mulheres onde elas já estão; Gala afirma que a política afirmativa reconhece o problema estrutural e a proporcionalidade perpetua o *status quo*.

A hipótese foi comprovada através da análise de dados que comprovam a baixa representatividade das mulheres no corpo diplomático, evidenciada por fatores como a divisão sexual do trabalho e dos papéis de gênero. Foi encontrado também que barreiras legais foram impostas – mais de uma vez – para impedir que as mulheres se tornassem diplomatas pelo Brasil. Outro dado relevante encontrado foi de que 40% das mulheres encontram-se no cargo de Conselheira no momento do desligamento – e muitas delas se desligam da profissão para realizar o trabalho de cuidado –, enquanto a maioria dos homens pode finalizar sua carreira em Ministro de Primeira Classe, o cargo de maior prestígio, isto é, de embaixador.

Conclui-se que o tema demanda maior atenção acadêmica e institucional, sendo essencial avançar em pesquisas e ações concretas que promovam a igualdade de gênero na diplomacia. Afinal, "diplomata" também é substantivo feminino.

## REFERÊNCIAS

A MOÇA DO ITAMARATY. A Noite. Rio de Janeiro, 1 set. 1918. Capa.

ALBUQUERQUE, Paula Monteiro de. **Juventude, trabalho doméstico e cuidado**. 2024.

Gênero e Número. Disponível em:

<https://www.generonumero.media/artigos/juventude-trabalho-domestico-cuidado/>. Acesso em: 30 set. 2024.

ALEXANDRE, Caroline Pacheco. "**As relações internacionais sob a perspectiva feminista: considerações sobre interseccionalidade e a contribuição da teoria queer**".

Universidade Federal da Bahia, 2018. Disponível em:

<https://www.sinteseeventos.com/site/redor/G7/GT7-42-Caroline.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2024.

ALLENDE, Isabel. **Violeta**. Traduzido por Ivone Benedetti, Bertrand Brasil, 2022.

AMDB. **Informativo AMDB n. 6 de Abril de 2023**. 2023. Disponível em:

<https://img1.wsimg.com/blobby/go/22800fab-ef46-479e-bdfc-c62211c5ba73/downloads/INFORMATIVO%20AMDB%206.pdf?ver=1724948257247>. Acesso em: 11 nov. 2024.

AMDB. **AMDB emite nota oficial sobre a proposta de reajuste salarial apresentada pelo Ministério de Gestão e Inovação (MG) à categoria**. 15 ago. 2024. Instagram:

mulheresdiplomatasbrasil. Disponível em:

<https://www.instagram.com/mulheresdiplomatasbrasil/p/C-sad2Hu52Q/>. Acesso em: 11 set. 2024.

AMPARO, Gabrielly Almeida Santos do. **A diplomacia não tem rosto de mulher: o Itamaraty e a desigualdade de gênero**. São Paulo: Journal of Global Studies, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/MED/article/view/32441>. Acesso em: jun. 2023.

ANDRADE, Camila Damasceno de. **Do trabalho ao cárcere: criminalização e encarceramento feminino em Santa Catarina (1950-1979)**. 2017. 286 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Ppgd, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/179908/348547.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 02 nov. 2024.

ARAÚJO, Clara. Divisão sexual do trabalho doméstico como problema político. In: BIROLI, Flávia; TATAGIBA, Luciana; ALMEIDA, Carla; HOLANDA, Cristina Buarque de; OLIVEIRA, Vanessa Elias de (org.). **Mulheres, poder e ciência política: debates e trajetórias**. Campinas: Unicamp, 2020. p. 41-67.

ASSOCIAÇÃO E SINDICATO DOS DIPLOMATAS BRASILEIROS. **Quem somos**. 2024.

Disponível em: <https://adb.org.br/adb/quem-somos>. Acesso em: 11 set. 2024.

ASSOCIAÇÃO DAS MULHERES DIPLOMATAS BRASILEIRAS.

**#QuotaHomem100por100**. 2023. Disponível em:

<https://mulheresdiplomatas.org/campanhas>. Acesso em: 16 nov. 2024.

ASSOCIAÇÃO DAS MULHERES DIPLOMATAS BRASILEIRAS. Site oficial. Disponível em: <https://mulheresdiplomatas.org/>. Acesso em: 07 set. 2024.

ASSOCIAÇÃO DAS MULHERES DIPLOMATAS BRASILEIRAS. **Coleta de 100 Relatos de Assédio em 72 Horas**. 2024a. Disponível em: <https://mulheresdiplomatas.org/campanhas>. Acesso em: 07 set. 2024.

ASSOCIAÇÃO DAS MULHERES DIPLOMATAS BRASILEIRAS. **Linha do Tempo das Barreiras Formais da Mulher na Diplomacia**. Disponível em: <https://mulheresdiplomatas.org/linha-do-tempo>. Acesso em: 02 out. 2024. 2024b

AYRES PINTO, Danielle Jacon; MACHADO, Giuliana Facco; SENSÃO, Yasmine Pereira. Perspectivas de gênero a partir da identidade feminina na representação presidencial do Brasil, Chile e Argentina. In: VASCONCELOS, Adaylson Wagner Sousa de; VASCONCELOS, Thamires Nayara Sousa de (org.). **Ciências Humanas: características práticas, teóricas e subjetivas 2**. Ponta Grossa: Atena Editora, 2019. p. 25-38.

BALBINO, Viviane Rios. **Diplomata. Substantivo comum de dois gêneros: um estudo sobre a presença das mulheres na diplomacia brasileira**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011. 212 p.

BALBINO, Viviane Rios. **A presença da mulher na diplomacia brasileira do século XXI**. In: MATHIAS, Suzeley Kalil (org.). Sob o signo de Atena: gênero na diplomacia e nas forças armadas. São Paulo: Unesp: Programa de Pós Graduação em Relações Internacionais San Tiago Dantas, 2009. p. 243-264.

BARBOSA, Ana Luiza de Holanda. "Tendências na alocação do tempo no Brasil: Trabalho e lazer". **Revista Brasileira de Estudos de População**, 35 (1): 1-28, 2018. Disponível em <http://dx.doi.org/10.20947/S102-3098a0063>.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 2. ed. São Paulo: Nova Fronteira, 2016.

BEAUVOIR, Simone (1970 [1949] O Segundo Sexo. 1. Fatos e Mitos. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 4a edição; especialmente capítulos 1 ("Os dados da biologia"), 2 ("O ponto de vista psicanalítico"), 3 ("O ponto de vista do materialismo histórico"), pp. 24-80. (Edição original: Le deuxième sexe. Paris: Gallimard)

BIROLI, Flávia; TATAGIBA, Luciana; ALMEIDA, Carla; HOLANDA, Cristina Buarque de; OLIVEIRA, Vanessa Elias de (org.). **Mulheres, poder e ciência política: debates e trajetórias**. Campinas: Unicamp, 2020. 375 p.

BIROLI, Flávia; TATAGIBA, Luciana; OLIVEIRA, Vanessa Elias de. Desigualdade e Resistência Política. In: BIROLI, Flávia; TATAGIBA, Luciana; ALMEIDA, Carla; HOLANDA, Cristina Buarque de; OLIVEIRA, Vanessa Elias de (org.). **Mulheres, poder e ciência política: debates e trajetórias**. Campinas: Unicamp, 2020. p. 15-41.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, 1934 Rio de Janeiro: Assembleia Nacional Constituinte, 1934.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, 1946 Rio de Janeiro: Assembleia Constituinte, 1946.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** Brasília: Assembleia Nacional Constituinte, 1988.

BRASIL. Lei nº 11440, de 29 de dezembro de 2006. **Do Serviço Exterior Brasileiro**. Brasília, DF, Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/L11440.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/L11440.htm). Acesso em: 04 nov. 2024.

CHEIBUB, Zairo Borges. **A carreira diplomática no Brasil: o processo de burocratização do Itamarati**. Rev. Adm, Públ., Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, 1989.

CONNELL, Raewyn. **Gênero em termos reais**. São Paulo: nVersos, 2016.

COUNCIL ON FOREIGN RELATIONS. **Women's Participation in Peace Processes: evidence shows that peace processes overlook a strategy that could reduce conflict and advance stability: the inclusion of women.. Evidence shows that peace processes overlook a strategy that could reduce conflict and advance stability: the inclusion of women..** Disponível em: <https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/>. Acesso em: 09 set. 2024.

DRUMOND, Paula. **Conflict-related sexual violence**. Handbook on gender in world politics p. 206-214

EL PAÍS. **Primavera feminista no Brasil: em outras nações, as mulheres lutam por salários iguais. No Brasil, para não retrocederem em suas conquistas**. 2015. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/13/opinion/1447369533\\_406426.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/13/opinion/1447369533_406426.html). Acesso em: 05 set. 2024.

ENLOE, Cynthia. **Bananas, Beaches and Bases: making feminist sense of international politics**. Berkeley: University Of California Press, 1990. 244 p.

FAGUNDES, Tereza Cristina Pereira Carvalho (Org.). **Ensaio sobre identidade e gênero**. Salvador: Helvécia, 2002.

FARIAS, Rogério; CARMO, Géssica. As mulheres na carreira diplomática brasileira: uma análise do ponto de vista da literatura sobre mercado de trabalho e gênero. **Mundorama, Revista de divulgação científica em Relações Internacionais**, 2016.

FRIAÇA, Guilherme José Roeder. **Mulheres diplomatas no Itamaraty (1918-2011): uma análise de trajetórias, vitórias e desafios**. Brasília: Funag, 2018. 388p.

GOBO, Karla. Da exclusão à inclusão consentida: negros e mulheres na diplomacia brasileira. **Política & Sociedade**, [S.L.], v. 17, n. 38, p. 440-464, 8 jun. 2018. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). <http://dx.doi.org/10.5007/2175-7984.2018v17n38p440>.

GOBO, Karla; BERLATTO, Fábria; SILVA, Bruna T.; JUSTEN, Alvaro; MENANI, Bruna; MORASSUTTI, Bruno (org.). **Perfil Sociográfico e Estudo de Carreira da Diplomacia Brasileira**. Brasília: Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros, 2023. 530 p. Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais. Disponível em: <https://adb.org.br/comunicacao/noticias/pesquisa-perfil-sociografico-e-estudo-de-carreira-da-diplomacia-brasileira>. Acesso em: 04 nov. 2024.

HALLIDAY, Fred. **Ausente das Relações Internacionais: as mulheres e a arena internacional (Cap.6)**. In: Repensando as relações internacionais. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2008.

HIGGOTT, Richard; REID Taelyn. Strongman Leadership and the Limits to International Cooperation, **Global Policy**, n. 14, v. 3, 2023, p. 451-63.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: outras formas de trabalho: 2022 / IBGE, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. Rio de Janeiro: IBGE. n. 13, 126 p., 2023.

IBGE (Rio de Janeiro). Ibge (comp.). **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2024. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/9ac298aaf1203418036ae00bf1272e92.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/9ac298aaf1203418036ae00bf1272e92.pdf). Acesso em: 05 nov. 2024.

IPEA. **Estudo aponta desigualdade de gênero no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado no Brasil**. 2023. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/14024-estudo-aponta-d-esigualdade-de-genero-no-trabalho-domestico-e-de-cuidados-nao-remunerado-no-brasil&sa=D&source=docs&ust=1725882231740722&usg=AOvVaw3ZcjnuA8CwcWZHVT3Z2\\_T](https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/14024-estudo-aponta-d-esigualdade-de-genero-no-trabalho-domestico-e-de-cuidados-nao-remunerado-no-brasil&sa=D&source=docs&ust=1725882231740722&usg=AOvVaw3ZcjnuA8CwcWZHVT3Z2_T). Acesso em: 08 set. 2024.

JORNAL DO COMMERCIO. **As suffragistas inglesas agitam-se**. 1918a. Ano 1918 Edição 00241. Disponível em: [https://memoria.bn.gov.br/docreader/DocReader.aspx?bib=364568\\_10&pagfis=57159](https://memoria.bn.gov.br/docreader/DocReader.aspx?bib=364568_10&pagfis=57159). Acesso em: 28 ago. 2024.

JORNAL DO COMMERCIO. **Relações Exteriores**. 1918b. Ano 1918 Edição 00241. Disponível em: [https://memoria.bn.gov.br/docreader/DocReader.aspx?bib=364568\\_10&pagfis=57155](https://memoria.bn.gov.br/docreader/DocReader.aspx?bib=364568_10&pagfis=57155). Acesso em: 29 ago. 2024.

JULIA TORTORIELLO. Revista Digital Laboratório da Faculdade Cásper Líbero. **Cômite de Gênero do Itamaraty pode aumentar presença de mulheres na diplomacia brasileira**. 2024. Disponível em: <https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/politica/comite-de-genero-do-itamaraty-pode-aumentar-presenca-de-mulheres-na-diplomacia-brasileira/>. Acesso em: 11 nov. 2024.

KOSMINSKY, E. V.; SANTANA, J. N. Crianças e jovens e o trabalho doméstico: a construção social do feminino. **Sociedade e Cultura**, v. 9, n. 2, p. 227-236, 2006.

LEÃO, Natalia; LIRIO, Débora. **As mulheres na divisão racial do trabalho**. 2024. Gênero e Número. Disponível em: <https://www.generonumero.media/artigos/mulheres-divisao-racial-trabalho/>. Acesso em: 30 set. 2024.

MARIA LUIZA RIBEIRO VIOTTI. Ministério das Relações Exteriores. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher**: Pequim 1995. In: BRASIL. Heloisa Frossard. Secretaria Especial de Políticas Para as Mulheres (org.). **Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres**. Brasília. 2006. p. 147-256. Apresentação por Maria Luiza Ribeiro Viotti. Disponível em: [https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/08/SPM\\_instrumentosinternacionaisdireitosdasmulheres.pdf](https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/08/SPM_instrumentosinternacionaisdireitosdasmulheres.pdf). Acesso em: 06 set. 2024.

MATHIAS, Suzeley Kalil. Gênero, defesa e paz no Cone Sul. In: MATHIAS, Suzeley Kalil (org.). **Sob o signo de Atena: gênero na diplomacia e nas forças armadas**. São Paulo: Unesp: Programa de Pós Graduação em Relações Internacionais San Tiago Dantas, 2009. p. 17-50.

MENEZES, Monique; PEREZ, Olívia Cristina; SERAFIM, Lizandra; SILVA, Dolores. Trajetória profissional das mulheres da ciência política nas regiões norte e nordeste do Brasil. In: BIROLI, Flávia; TATAGIBA, Luciana; ALMEIDA, Carla; HOLANDA, Cristina Buarque de; OLIVEIRA, Vanessa Elias de. **Mulheres, poder e ciência política: debates e trajetórias**. Campinas: Editora Unicamp, 2020. p. 275-300.

METROPOLES. **Itamaraty terá 1ª diplomata quilombola por meio de cota para negros**. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/itamaraty-tera-1a-diplomata-quilombola-por-meio-de-cota-para-negros>. Acesso em: 14 dez. 2024.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **A Carreira de Diplomata**. 2022a. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/instituto-rio-branco/carreira-diplomatica/a-carreira-de-diplomata>. Acesso em: 18 ago. 2024.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **Breve história do CPCD e do CACD**. 2022b. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/instituto-rio-branco/carreira-diplomatica/breve-historia-do-cpcd-e-do-cacd>. Acesso em: 03 out. 2024.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **As mulheres na diplomacia**. 2024a. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/assuntos/paz-e-seguranca-internacionais/manutencao-e-consolidacao-da-paz/as-mulheres-na-diplomacia-brasileira>. Acesso em: 02 set. 2024.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **Mulheres, paz e segurança**. 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/delbrasonu/paz-e-seguranca-internacional/mulheres-paz-e-seguranca>. Acesso em: 29 ago. 2024.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **Publicação do edital do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) 2024**. 2024c. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/instituto-rio-branco/noticias/publicacao-do-edital-do-concurso-de-admissao-a-carreira-de-diplomata-cacd-2024>. Acesso em: 30 set. 2024.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **Perguntas Frequentes**. 2024d. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/instituto-rio-branco/perguntas-frequentes#:~:text=Ademais%2C%20durante%20o%20Curso%20de,no%20Brasil%20e%20no%20exterior..> Acesso em: 30 set. 2024.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **79 anos do Instituto Rio Branco**. 2024e. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/instituto-rio-branco/noticias/brochura-instituto-rio-branco#:~:text=A%20academia%20diplom%C3%A1tica%20do%20F0%9F%87%A7,primeiras%20academias%20diplom%C3%A1ticas%20do%20mundo..> Acesso em: 03 out. 2024.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **Discurso da Secretária-Geral, Embaixadora Maria Laura da Rocha, na Assembleia de Fundação da Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras (AMDB)**. 2023. Brasília, 16 de janeiro de 2023.

Disponível em:

<https://www.gov.br/mre/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/discursos-artigos-e-entrevistas/secretaria-geral/discursos/maria-laura-da-rocha-2023/discurso-da-secretaria-geral-embaixadora-maria-laura-da-rocha-assembleia-de-fundacao-da-associacao-das-mulheres-diplomatas-brasileiras-amdb-brasilia-16-de-janeiro-de-2023>. Acesso em: 16 nov. 2024.

MRE. **Parecer do Consultor Jurídico**. Anexo ao Ofício G/SN/305.14, de 16/9/1932. Rio de Janeiro. Maço pessoal de Wanda Vianna Rodrigues. Arquivo do Itamaraty. Brasília.

MONTE, Izadora Xavier do. “O debate e os debates: abordagens feministas para as relações internacionais.” **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, no. 1 (2013) p. 59-80.

MMMC. Biografia do perfil. Brasília, 2024. Instagram: @mentoriamicademenezes.

Disponível em: <https://www.instagram.com/mentoriamicademenezes/> Acesso em: 04 nov. 2024.

NIKLASSON; BIRGITTA; TOWNS. 2023. **The GenDip Dataset on Gender and Diplomatic Representation**, version June 23. University of Gothenburg: the GenDip

Program: Disponível em:

<https://www.gu.se/en/gendip/the-gendip-dataset-on-gender-and-diplomatic-representation>  
Acesso em: 29 out. 2024

NOGUEIRA, Ana Beatriz; BALBINO, Viviane Rios. O Grupo de Mulheres Diplomatas. In: FRIAÇA, Guilherme José Roeder. **Mulheres diplomatas no Itamaraty (1918-2011): uma análise de trajetórias, vitórias e desafios**. Brasília: Funag, 2018. p. 33-48.

NOGUEIRA, João Pontes; MESSARI, Nizar. Perspectivas alternativas: feminismo e pós-colonialismo. In: NOGUEIRA, João Pontes; MESSARI, Nizar. **Teoria das Relações Internacionais: correntes e debates**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. p. 221-230.

NOGUEIRA, Pedro. (Brasília). CNN. **Em busca de diversidade, Itamaraty promove mais mulheres e negros**: entidades de classe ouvidas pela cnn saudaram a iniciativa, mas apontaram divergências e caminhos para novos avanços. Entidades de classe ouvidas pela CNN saudaram a iniciativa, mas apontaram divergências e caminhos para novos avanços.

Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/em-busca-de-diversidade-itamaraty-promove-mais-mulheres-e-negros/#:~:text=Essas%20refer%C3%A2ncias%20incluem%20a%20Lei,junto%20%C3%A0%20administra%C3%A7%C3%A3o%E2%80%9D%2C%20afirma..> Acesso em: 16 nov. 2024.

NOTÍCIA PRETA. **“Parece um sonho”, diz primeira quilombola aprovada por cotas no Itamaraty**. Disponível em:

<https://noticiapreta.com.br/parece-um-sonho-diz-primeira-quilombola-aprovada-por-cotas-no-itamaraty/>. Acesso em: 13 dez. 2024.

OLIVEIRA, Beatriz de. **Mônica de Menezes**: conheça a primeira diplomata negra brasileira. conheça a primeira diplomata negra brasileira. Disponível em:

<https://nosmulheresdaperiferia.com.br/monica-de-menezes-conheca-a-primeira-diplomata-negra-brasileira/>. Acesso em: 20 out. 2024.

ONU (Pequim) (org.). **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher**. 1995. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao\\_beijing.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf). Acesso em: 29 ago. 2024.

ONU MULHERES BRASIL (Brasil). Organização das Nações Unidas (org.). **Conferências Mundiais da Mulher**. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>. Acesso em: 07 set. 2024.

ONU MULHERES BRASIL. **20 Anos da Resolução 1325 do Conselho de Segurança da ONU e a liderança das mulheres defensoras de direitos humanos para a construção da paz e da segurança**. 2020. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/20-anos-da-resolucao-1325-do-conselho-de-seguranca-da-onu-e-a-lideranca-das-mulheres-defensoras-de-direitos-humanos-para-a-construcao-da-paz-e-da-seguranca/#:~:text=Em%202000%2C%20o%20Conselho%20de,mulheres%20sofre m%20de%20maneiras%20específicas>. Acesso em: 09 set. 2024.

PRIBERAM, Dicionário (org.). **Diplomata**. 2024. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/diplomata>. Acesso em: 01 nov. 2024

PULINO, Maria Eugênia Zabotto. Discurso da secretária Maria Eugênia Zabotto Pulino, oradora da Turma “Milena Oliveira de Medeiros” do Instituto Rio Branco, na cerimônia de formatura. In: Instituto Rio Branco (IRBR) (org.). **Formaturas do Instituto Rio Branco (2010-2015)**. Brasília: Funag, 2016. p. 83-112. Disponível em: <https://funag.gov.br/loja/download/1179-formaturas-irbr-volume4.pdf>. Acesso em: 11 set. 2024.

QUINTELLA, Thereza Maria Machado. Apresentação. In: FRIAÇA, Guilherme José Roeder. **Mulheres diplomatas no Itamaraty (1918-2011): uma análise de trajetórias, vitórias e desafios**. Brasília: Funag, 2018. 388p.

REZENDE, Daniela Leandro. Mulher no poder e na tomada de decisões. In: FONTOURA, Natália; REZENDE, Marcela; QUERINO, Ana Carolina (org.). **Beijing +20: avanços e desafios no Brasil contemporâneo**. Brasília: Ipea, 2020. p. 299-366.

RICUPERO, Rubens. **A Diplomacia na Construção do Brasil: 1750 - 2016**. Rio de Janeiro: Versal, 2017. 724 p.

RODRIGUES, Fabiana Alves. “Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil”. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023.

SALOMÓN, Mónica. **Teorias e enfoques das relações internacionais: uma introdução**. Curitiba: Intersaberes, 2016.

SCHMITZ, Guilherme de Oliveira, et al., organizadores. **Brasil e o sistema das Nações Unidas: desafios e oportunidades na governança global**. IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2017.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). **Pensamento Feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 48-81.

SILVA, Karine de Souza. “Esse silêncio todo me atordoa”: a surdez e a cegueira seletivas para as dinâmicas raciais nas Relações Internacionais. **Revista de Informação Legislativa: RIL**,

Brasília, DF, v. 58, n. 229, p. 37-55, jan./mar. 2021. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril\\_v58\\_n229\\_p37](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril_v58_n229_p37)

SMITH, Karen E.; KOZIELSKA, Marta (ed.). **Strengthening the Representation of Women in Diplomacy: challenges and policy solutions**. Londres: LSE Ideas, 2024. 30 p. Disponível em: <https://www.lse.ac.uk/ideas/Assets/Documents/Project-Reports/2024-05-24-WiD-WEB-FIN.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2024.

SYLVESTER, C. **Feminist international relations**. Tradução . 1. ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2001. p. 3-52

TICKNER, J. Ann. Continuing the conversation.... **International Studies Quarterly**, vol. 42, n.1, p. 205-210, 1998. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2600826>. Acesso em: 13 dez. 2024.

TICKNER, J.; SJOBERG, L. **Feminism**. In: DUNNE, T.; KURKI, M.; SMITH, S. In: *International Relations Theories: Discipline and Diversity*. 4. ed. Oxford: Oxford University Press, 2016. p. 179-195.

WIKTIONNAIRE. Diplomate. In: **Wiktionnaire, le dictionnaire libre**. [S.l.: s.n.], 2024. Disponível em: <https://fr.wiktionary.org/w/index.php?title=diplomate&oldid=35393787>. Acesso em: 01 nov. 2024.

WIKTIONNAIRE. Legatus. In: **Wiktionnaire, le dictionnaire libre**. [S.l.: s.n.], 2024. Disponível em: <https://fr.wiktionary.org/w/index.php?title=legatus&oldid=36369943>. Acesso em: 01 nov. 2024.

WHITWORTH, Sandra. **Feminism**. In *The Oxford Handbook of International Relations*, edited by Christian Reus-Smit and Duncan Snidal, 2008. New York: Oxford University Press.

YOUNG, Iris Marion. **Justice and the politics of difference**. Princeton, Princeton University Press, 1990.  
<https://igg-geo.org/2024/09/10/lengagement-des-femmes-dans-la-diplomatie-latino-americaine-et-leurs-associations-institutionnelles-au-sein-des-ministeres-des-affaires-etrangeres-1-2/>

ZVOBGO, Kelebogile; LOKEN, Meredith. Why race matters in international relations. **Foreign Policy**, [s. l.], June 19, 2020. Disponível em: <https://foreignpolicy.com/2020/06/19/why-race-matters-international-relations-ir/>.

## ANEXOS

### ANEXO A – Nota AMDB de 21 de junho de 2023



#### NOTA PÚBLICA

**Brasília, 21 de junho de 2023**

Mulheres são apenas 12,7% das designações pra chefia de missões diplomáticas da atual gestão do Itamaraty

Nesta quarta-feira, 21 de junho, por publicação no Diário Oficial, a Diretoria da AMDB e suas associadas tomaram conhecimento da designação de mais quatro homens para ocuparem chefias de missões consulares brasileiras no exterior (Barcelona, Cantão, Buenos Aires e Tóquio). No conjunto, todas as designações até hoje tornadas públicas pela atual chefia do Itamaraty perfazem um total de 47 nomes, dos quais 41 homens e seis mulheres (conforme quadro anexo), o que representa 12,7% das indicações.

Antes do início do governo eleito em 2022, as mulheres ocupavam 14,2% das chefias de missões do Brasil no exterior. Agora, com as nomeações já tornadas públicas pela atual Administração, houve o aumento de um ponto percentual, passando as mulheres a ocuparem 15,2% das chefias de missões brasileiras no exterior.

Em Brasília, na Secretaria de Estado das Relações Exteriores, foram nomeadas três mulheres para cargos do segundo escalão (3 em 10, ou o equivalente a 30%), enquanto na gestão anterior eram duas as mulheres em posições semelhantes (2 de 7, ou o equivalente a 28,57%).

A Diretoria da AMDB vem a público manifestar sua profunda frustração com a falta de compromisso da chefia do Ministério das Relações Exteriores (MRE) com a promoção de uma política de gênero institucionalizada dentro do órgão, em particular no tocante à ocupação de cargos de chefia no Brasil e no exterior. Os números vão na contramão das palavras do próprio Ministro das Relações Exteriores que, em seu discurso de posse, anunciou a elaboração de uma política de diversidade e inclusão no Itamaraty e, mais especificamente, o compromisso de “ampliarmos sua presença (das mulheres) em cargos de chefia”. Também diante da Comissão de Relações Exteriores do Senado Federal, o Chanceler “reiterou compromisso com a promoção da diversidade, de modo a reverter a lógica das desigualdades, reproduzida historicamente pela sociedade brasileira.” Uma política institucionalizada deve incluir a adoção de ações afirmativas, implementadas por meio de instrumentos legais e infralegais, que garantam real presença de mulheres nos cargos de liderança do Ministério. E, enquanto estas medidas não são aprovadas, deve contemplar o firme compromisso de nomear mulheres para os cargos de liderança dentro da instituição, o que, infelizmente, pelos números atingidos até o momento, não tem se confirmado.

As nomeações feitas pela atual gestão do MRE para cargos de chefia de postos no exterior e mesmo na Secretaria de Estado em Brasília traduzem nítido descompasso entre palavras e ações. Passados quase seis meses de gestão, as mulheres diplomatas seguem aguardando as medidas que revelem efetivo compromisso com a promoção da equidade de gênero e, sobretudo, respeito ao profissionalismo e à dedicação das mulheres na carreira diplomática brasileira.

Esta manifestação não desabona as qualidades profissionais dos diplomatas homens indicados. Questiona, porém, porque às diplomatas mulheres, com a mesma qualificação, não lhes são dadas as mesmas oportunidades. Registra, ainda, a preocupação da Associação com a ausência, até o momento, de sinalização firme por parte da Alta Chefia e da Administração do MRE de compromisso com a adoção de uma política de diversidade e inclusão institucionalizada, que promova mudanças concretas e que tenha metas claras não apenas para mulheres, mas também para colegas negros e negras, LGBTQIA+ e PCDs.

Por fim, a AMDB, por meio de sua Diretoria, reitera sua disponibilidade para desenvolver, juntamente com a Chefia do MRE, uma política vigorosa e inequívoca de promoção de diversidade e inclusão, procurando assim contribuir para assegurar o constante aprimoramento dos quadros e das práticas do Itamaraty e para que seu corpo de funcionários reflita a composição plural da população brasileira.

## ANEXO

## Indicações da atual gestão do Itamaraty para chefias de Embaixadas, Consulados e Missões do Brasil

\* em roxo, missões diplomáticas para as quais as chefias indicadas pela atual gestão do Itamaraty foram diplomatas mulheres

Posto		Classificação
<b>Embaixadas Brasileiras</b>		
1	Paris	A
2	Londres	A
3	Washington	A
4	Roma	A
5	Vaticano	A
6	Estocolmo	A
7	Haia	A
8	Atenas	A
9	Buenos Aires	B
10	Lima	B
11	Ottawa	B
12	Bratislava	B
13	Nova Délhi	C
14	Tel Aviv	C
15	Rabat	C
16	Cairo	C
17	Bucareste	C
18	Abu Dhabi	C
19	Zagreb	C
20	Mascate	C
21	Sófia	C
22	Manama	C
23	Havana	D
24	Gaborone	D
25	Jacarta	D
26	Lilongwe	D
27	Yangon	D
28	Teerã	D
<b>Consulados Brasileiros</b>		
29	Nova York	A
31	Chicago	A
31	São Francisco	A
32	Faro	A
33	Munique	A
34	Barcelona	A
35	Vancouver	B
36	Santiago	B
37	Tóquio	B
38	Buenos Aires	B
39	Ciudad del Este	C

40	Cantão	C
<b>Missões do Brasil junto a Organismos Internacionais</b>		
41	Delbrasonu – Missão do Brasil junto à ONU em Nova York	A
42	Delbrasonu – Missão do Brasil junto à ONU em Nova York (alterno)	A
43	Delbrasomc - Missão do Brasil junto à OMC	A
44	Delbrasupa - Missão do Brasil junto à OEA	A
45	Delbrasmont - Missão do Brasil junto à OACI	A
46	Organizações Internacionais Econômicas sediadas em Paris, França	A
47	AIEA - Missão do Brasil junto à Agência Internacional de Energia Atômica	A

**ANEXO B - Anexo I do Informativo da AMDB nº 1 de 8 de março de 2023****Anexo I****Termos de Referência – GT de Mulheres Diplomatas Negras da AMDB**

O GT de Diplomatas Negras buscará em seu trabalho durante o mandato da atual gestão da AMDB:

(1) Identificar as diplomatas mulheres negras pertencentes ao corpo diplomático brasileiro, incluindo informações sobre quantas somos, onde estamos lotadas e que cargos ocupamos.

(2) Propor algumas reflexões, dentre elas:

o Quais desafios as diplomatas negras comumente enfrentam?

o Nossos desafios são os mesmos que os das colegas não negras?

o Se não forem, quais seriam as diferenças? Como proceder para superá-las?

(3) Promover medidas para favorecer o recrutamento de mulheres negras para a carreira diplomática, trabalhando nas seguintes frentes:

o Apoiar na divulgação do CACD a potenciais candidatas negras ao concurso, incluindo visitas a escolas públicas e a universidades

o Contribuir para o fortalecimento do PAA do IRBr, política que tem sido determinante para que a composição racial do ministério comece a refletir a da sociedade que ele representa.

o Propor formas de colaboração entre a AMDB e as iniciativas de apoio a candidatas negras ao CACD, com destaque para a mentoria Mônica de Menezes.

(4) Avaliar, em conjunto com o GT de Paridade de Gênero, proposta de regulamentação por parte do MRE do Decreto nr. 4.228, de 13 de maio de 2002, art.2, inciso I, o qual estabelece necessidade de "observância pelos órgãos da Administração Pública de requisito que garanta a realização de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo de Direção e Assessoramento Superiores - DAS".

(5) Promover iniciativas de colaboração e diálogo entre a AMDB e o Ministério da Igualdade Racial, sobretudo no que concerne ao esforço pela maior participação de mulheres negras em cargos decisórios da esfera pública.

(6) Favorecer a aproximação da AMDB com foros e iniciativas direcionadas ao fomento da igualdade de gênero sob a ótica interseccional (raça + gênero)

(7) Buscar maior aproximação com mulheres diplomatas da diáspora africana para troca de informações e experiências sobre gênero e inserção/ percepção desse grupo no cenário internacional.

(8) Engajar-se nestas e em outras iniciativas de promoção da igualdade racial do Itamaraty.