

A REPRESENTATIVIDADE NEGRA FEMININA NO ITAMARATY: UMA REFLEXÃO SOBRE DESIGUALDADE RACIAL E DE GÊNERO NA DIPLOMACIA BRASILEIRA

Sabrina da Silva Penha¹
Paula de Carvalho Bastone²

RESUMO

O presente trabalho tem o intuito de realizar um debate relativo à representatividade de mulheres negras no Itamaraty a partir do histórico da diplomacia e da análise de dados referentes a inserção de mulheres aos cargos de poder, e após a ampliação da política de cotas. É perceptível a importância de debater sobre gênero, raça e classe no âmbito acadêmico, substancialmente, a prática desse sistema de opressão que incide na exclusão de direitos fundamentais de mulheres de cor, as quais foram postas desde o período colonial. Propõe-se assim, apresentar reflexões sobre como a imagem do diplomata e as consequências da desigualdade racial e de gênero impactaram na sub-representação de mulheres negras na diplomacia brasileira através da exposição, análise de dados e revisão bibliográfica.

Palavras-chave: Representatividade; Diplomacia; Mulheres Negras.

BLACK FEMALE REPRESENTATION AT ITAMARATY: A REFLECTION ON RACIAL AND GENDER INEQUALITY IN BRAZILIAN DIPLOMACY

ABSTRACT

The present work aims to carry out a debate on the representation of black women in Itamaraty from the history of diplomacy and the analysis of data regarding the insertion of women in positions of power, and after the expansion of the policy of quotas. It is noticeable the importance of debating about gender, race and class in the academic sphere, substantially, the practice of this system of oppression that focuses on the exclusion of fundamental rights of women of color, which have been imposed since the colonial period. Thus, it is proposed to present reflections on how the image of the diplomat and the consequences of racial and gender inequality impacted on the underrepresentation of black women in Brazilian diplomacy through exposition, data analysis and bibliographic review.

Keywords: Representativeness; Diplomacy; Black Women.

¹ Graduanda em Relações Internacionais na Universidade Federal do Amapá – UNIFAP.

² Graduada em História pela Universidade Federal de Minas Gerais (2002), e em Relações Internacionais pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2005). Mestrado em Estudos Globais pela University of Leipzig (2008). Doutoranda em Democracia no Século XXI, no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Portugal.

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, a imagem do diplomata no Brasil se construiu através de padrões conservadores, elitistas, patrimoniais, racistas e patriarcais. Consequentemente, a instituição fortaleceu, apesar das reformas internas e das ações afirmativas adotadas – a desigualdade de gênero, o que dificultou o ingresso e a ascensão das mulheres diplomatas na carreira, bem como a visibilidade deste grupo perante a sociedade (Amparo; Moreira, 2021).

Conforme aponta Gobo (2018), a diplomacia brasileira por muito tempo se manteve fiel a este padrão e às normas que os consagravam e os distinguiam do restante da sociedade brasileira, até à redemocratização do Itamaraty, o diplomata era o espelho de sua elite, isto inclui majoritariamente homens brancos. Considerando esta perspectiva que esse trabalho parte da seguinte questão: de que maneira esta imagem construída a partir de padrões elitistas influenciou no acesso de mulheres negras na diplomacia brasileira?

A hipótese que conduz esta pesquisa é que esta imagem contribuiu substancialmente para a exclusão de mulheres negras, perpetuada também pela invisibilidade e estigmatização deste grupo desde a colonização. Deste modo, pretende-se realizar um debate acerca da representatividade negra feminina na diplomacia através da abordagem histórica dos seus agentes de representação, da avaliação de dados quantitativos sobre a inserção de mulheres no MRE a cargos de poder na última década e da desigualdade racial e feminina a partir da implementação das políticas de cotas.

É de suma importância para os estudos de gênero, uma análise sobre a situação da mulher negra na diplomacia, considerando que a baixa representação está intrinsicamente associada à compreensão de que gênero é um critério que define a trajetória dos profissionais que escolhem a almejada carreira. Balbino (2011) afirma que as questões de gênero na diplomacia impulsionam mudança de regras institucionais e o surgimento de movimentos que buscam refletir sobre esta temática, como a realização de eventos patrocinados pelo próprio Ministério de Relações Exteriores.

Esta dissonância entre a quantidade de diplomatas homens e mulheres é notória dentro do Instituto Rio Branco – IRBr. Os números dos concursos públicos de acesso à carreira, única forma de ingresso de diplomatas no Itamaraty desde a década de 40, apontam que o percentual de mulheres aprovadas fica geralmente em torno de 15% a 20% do total. Entre os 1.126 diplomatas do Ministério das Relações Exteriores (MRE) em janeiro de 2005, 219 (19,45%) eram mulheres (Balbino, 2011).

Destarte, a população negra feminina pertence à sub-representação da Instituição. O Itamaraty, todavia, não é um caso isolado. Este grupo está sub-representado em outros cargos de poder, como no Congresso Nacional, Judiciário, comando do Executivo e entre outras instâncias. A vivência das mulheres negras no Brasil está relacionada aos piores indicadores econômicos e sociais do país com notória escassez de políticas públicas voltadas para o acesso de melhores condições de vida – nesse sentido, essa área de estudo contempla diversas questões a serem levantadas.

Sendo assim, abordar esta temática torna-se relevante por inúmeros fatores, considerando que a dinâmica de opressão vivenciadas pelas mulheres negras no Brasil implica de forma estrutural no seu cotidiano – no acesso ao mercado de trabalho, educação, saúde e demais esferas, e principalmente, para ampliar o debate acadêmico e institucional sobre o grau de representatividade na diplomacia brasileira.

A metodologia desta pesquisa baseia-se essencialmente na exposição e análise de dados quantitativos relativos à inserção de mulheres no Itamaraty a partir dos anos 2000, o quantitativo de Bolsistas integrantes do Programa de Ação Afirmativa entre 2002-2015, e os candidatos aprovados nas cotas e ampla concorrência entre 2015-2022. Além disso, busca-se utilizar revisão bibliográfica de autores que contribuem para o desenvolvimento desta área de pesquisa.

A partir disso, este trabalho propõe dialogar primeiramente sobre um breve histórico da diplomacia brasileira para compreender como se originaram os agentes que compõem este campo e como se construiu a imagem do diplomata. Em seguida, será apresentado a partir de dados numéricos sobre o ingresso de mulheres no MRE e o seu acesso a cargos de poder, considerando a hierarquia que faz parte a instituição e, por fim, será analisado através do quantitativo de ingressantes negros, o grau de representatividade no Itamaraty e como isto impactou efetivamente no acesso e ascensão de mulheres negras na diplomacia.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Um breve histórico da diplomacia brasileira: quais são os indivíduos de representação?

Para debater sobre a representatividade negra feminina na diplomacia brasileira, é crucial compreender como se origina a exclusão deste grupo historicamente traçando uma linha cronológica desde o nascimento da diplomacia. Para tanto, torna-se necessário contemplar as

mudanças institucionais ocorridas no Ministério das Relações Exteriores com base na estrutura e os agentes que conduziam a política externa brasileira ao longo dos anos.

Segundo Cheibub (1985) *apud* Amparo; Moreira (2021), o Itamaraty é marcado por três períodos distintos historicamente, sendo: o primeiro (de 1822 ao fim do século XIX) fortemente patrimonialista baseado nos laços fraternais; o segundo (correspondente aos primeiros anos do século XX) caracterizado pela figura do Barão do Rio Branco, com predomínio do elemento carismático e critério de admissão associado ao poder econômico; e o terceiro período (do final da década de 1910 ao presente), quando ocorre a burocratização e racionalização da instituição, concedendo, definitivamente, atributos marcantes e contínuos, como a hierarquia, a maior quantidade de homens diplomatas, seu insulamento e seu *ethos*³.

De acordo com Gobo (2018), até 1938, o Ministério possuía dois corpos: Corpo Consular e o Serviço Diplomático, sendo o primeiro responsável por gerar recursos e o segundo por focar nas ações de representação, a carreira diplomática era caracterizada por indivíduos próximos aos centros de poder com disponibilidade para dispensar recursos e representar o Estado. Estes indivíduos faziam parte da elite imperial, a exemplo disso, um dos mais conhecidos, Barão do Rio Branco, foi o principal responsável por barganhar um *status* diferente à diplomacia como uma ferramenta permanente do Estado.

Para o Barão, a família, a aparência física e o comportamento do candidato eram alguns dos requisitos para se tornar diplomata, no qual aqueles que compunham a aristocracia ligada à antiga monarquia teriam acesso ao cargo. Além disso, ao analisar a aparência física do candidato, levava-se em conta a cor da pele, bem como seus fenótipos, selecionando apenas aqueles de pele branca (Balbino, 2011 *apud* Adegas, 2017), com o propósito de transmitir uma imagem “racializada” do Brasil no exterior.

Neste contexto, é importante ressaltar que o órgão contava com 241 servidores, e apenas 4 mulheres. Em 1918, Maria José de Castro Rebelo Mendes torna-se a primeira mulher a ingressar no Itamaraty, para isso acontecer, a candidata necessitou recorrer judicialmente, tendo em vista que seu pedido de participação foi recusado pelo ministro das Relações Exteriores Nilo Peçanha. Até 1926, quando mais duas mulheres incorporam a diplomacia brasileira – Wanda Vianna Rodrigues e Celina Porto Carrero, ambas nomeadas para o cargo, e em 1928, Zorayma de Almeida Rodrigues foi aprovada no concurso e torna-se a quarta mulher na diplomacia (Friaça, 2018 *apud* Amparo; Moreira, 2021).

³ Conjunto de crenças, hábitos, costumes, valores e particularidades comportamentais que distinguem uma determinada comunidade das demais (Rodrigues, 2008)

Assim, somente após 1930 ocorre uma mudança de recrutamento pouco expressiva, a partir do lançamento dos editais e regras de seleção, na qual foram tomadas as seguintes medidas: o recrutamento foi retirado das mãos dos políticos, conhecidos como a “cúpula” da instituição, e o estabelecimento de provas escritas não identificadas, com o propósito de tornar o concurso um processo baseado essencialmente no mérito dos candidatos e diminuir a força do capital social sobre a seleção.

Gobo (2018) aponta que com a criação do Instituto Rio Branco (IRBr) através do Decreto-Lei Nº 7.473⁴, a redução deste capital social torna-se cada vez mais real, entretanto, os fatores culturais se consolidam como fundamental para o ingresso dos candidatos, considerando que este acesso não se tornou universal em parte que as minorias como mulheres negras foram excluídas deste espaço, entre os anos 1938 e 1954 as mulheres não foram admitidas na carreira.

O Itamaraty era então – e sobretudo – a Casa da elite. Diria mais: era o lugar que reunia a elite da elite, e sua legitimação derivava de se perceber e de ser percebida como um núcleo de qualidade e excelência. Com a criação do Instituto Rio Branco, deixou de ser uma Casa de elite por seleção aristocrática para ser também uma Casa de elite por seleção intelectual (AZAMBUJA, 2011).

Conforme enfatiza Azambuja (2011), por muito tempo perdurou-se a lógica do elitismo e do patriarcalismo na diplomacia, nas quais a figura representativa no Brasil e no mundo possuía o mesmo perfil – homens brancos, de classe média-alta que compartilhava estilos e práticas, conhecimento de línguas estrangeiras, de artes e cultura, legitimado pelo recrutamento tradicional do Itamaraty.

Amparo e Moreira (2021) e Friaça (2018) debatem acerca da inserção das mulheres no Itamaraty, considerando a publicação do Decreto-lei nº 9.202 em 1946, que determinava como elegíveis à carreira diplomática brasileiros do sexo masculino, dispondo de outras regras sobre matrimônio, prejudiciais, principalmente às mulheres, pois, a diplomata que realizasse matrimônio com membro da carreira diplomática seria obrigatoriamente exonerada.⁵

Nos anos 70, é imprescindível destacar o ingresso da primeira mulher negra no Itamaraty: Mônica Menezes Campos, momento significativo para a diplomacia. Todavia, gerou diversas repercussões, especificamente quando Mônica foi removida para a Suíça marcado pelo

⁴ Neste decreto estabelece-se que IBRr torna-se um centro de investigações responsável pela formação, o aperfeiçoamento e a especialização de funcionários do Ministério das Relações Exteriores e entre outras especificações.

⁵ Apenas nos anos 1950 a proibição do ingresso de mulheres à carreira diplomática foi extinta definitivamente, pela Lei 2.171, de 18 de janeiro de 1954.

preconceito por parte de seus superiores, na qual seu chefe, não a apresentava como diplomata e a diminuía sempre quando tinham oportunidade (Exteriores, 2018).⁶

Os avanços iniciam-se a partir de 1980, com a extinção do instituto da agregação⁷, porém um dos cônjuges teria um salário 40% menor, esta desigualdade deixa de existir apenas em 1996. Nesta mesma época, começa a ser utilizada a flexão de gênero aos títulos diplomáticos. Thereza Quintella foi a primeira diplomata a se intitular como Ministra, no feminino, e a primeira mulher a alcançar este nível desde a criação do IRBr; tendo sido também a primeira mulher a dirigir o mesmo instituto.

Por consequência, apenas a partir dos anos 90 foram adotadas medidas efetivas para ampliar a diversificação aos quadros da carreira, tais como: eliminação de provas orais, inclusive de idiomas; nomeação imediata; criação de bolsas de estudos para afrodescendentes; plano de saúde; fim das barreiras institucionais que impediam a promoção de mulheres; eliminação do critério etário; reserva de vagas para deficientes físicos, entre outras (Gobo, 2018).

Com a criação do Programa de Formação e Aperfeiçoamento (PROFA), em 1995, ocorre certa transformação do processo de admissão e formação de diplomatas, no qual as aspirantes à carreira diplomática passaram a ser submetidas a uma prova intitulada Concurso de Admissão à Carreira Diplomática (CACD). Durante a vigência do CPDC (Curso de preparação à Carreira de Diplomata), aquelas que fossem aprovadas no exame vestibular, iniciavam o curso de formação sem receber remuneração, dificultando o acesso a pessoas sem rendimentos para se sustentar durante o curso.

Entretanto, com o CACD, aquelas que forem aprovadas iniciam o PROFA com recebimento de salário e com título de terceiras secretárias, embora a remuneração de terceira-secretária atraia, teoricamente, pessoas de classes menos abastadas (Moura, 2007 *apud* Adegas, 2017).

Nesta perspectiva, compreende-se que a exclusão das mulheres, principalmente mulheres negras em espaços de poder influenciam diretamente em sua sub-representação na diplomacia brasileira, principalmente, nas classes mais altas da instituição, e por sua vez, implicam na dificuldade de ascensão na carreira. Desse modo, promove-se um ciclo

⁶ O documentário 'Exteriores – Mulheres Brasileiras na Diplomacia' é um projeto do Grupo de Mulheres Diplomatas, coletivo criado em 2013 e que hoje reúne mais de um terço das diplomatas brasileiras.

⁷ Disponha-se que para as diplomatas, cujos maridos eram removidos, o tempo passado com seus maridos no exterior não seria contado para efeitos de promoção hierárquica e não seriam remuneradas enquanto estivessem agregadas. A partir de 1973, os anos de agregação passaram a ser contados como serviço exterior (Friaça, 2018).

autorreprodutor que não possibilita maior interesse feminino nos cargos, para interromper este ciclo, medidas institucionais teriam de ser tomadas (Balbino, 2011).

Em vista disso, torna-se fundamental abordar o papel da representatividade no MRE – ao passo que o ministério constrói uma imagem institucional heterogênea para que todas as pessoas possam acessá-la, também pode influir na atuação do órgão, que passa a ter diferentes percepções e inclui minorias que por muito tempo não tiveram oportunidade para exercer esta profissão, permitindo igualdade, sem qualquer tipo de discriminação. Feito isso, é imprescindível também abordar sobre as mudanças referente ao ingresso de mulheres no organismo na última década, em especial, para mulheres negras.

2.2 A inserção de mulheres no MRE: o acesso aos cargos de poder na última década

Conforme observado acima, as mudanças significativas no acesso de mulheres ao Ministério das Relações Exteriores (MRE) passam a ocorrer somente a partir dos anos 90, entretanto, enquanto 75,4% dos homens alcançaram o grau mais elevado, o mesmo ocorreu para apenas 26,5% das mulheres, no qual apenas 3 mulheres eram embaixadoras, de um total de 98 embaixadores (Gobo, 2018). Deste modo, torna-se essencial discorrer a partir de dados quantitativos acerca da construção da representatividade no MRE – que ainda permanece um espaço predominantemente masculino.

Ainda de acordo com Gobo (2018), em 2005 entre os embaixadores brasileiros somente 9 diplomatas eram do sexo feminino. Neste mesmo ano, entre as 09 nomeações para Ministro de Primeira Classe, 04 eram de mulheres, alcançando assim 20% do contingente de Embaixadores brasileiros. Sendo assim, a partir de 2005 apenas 25 diplomatas foram promovidas a Ministras de Primeira Classe, de um total de 1565 diplomatas ativos, somente 349 mulheres (22,3%) faziam parte do Itamaraty nesta época.

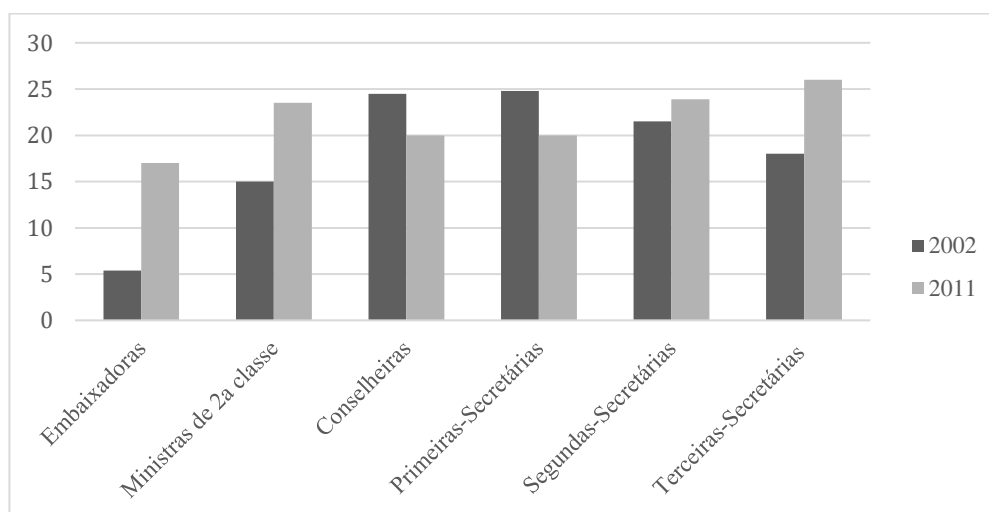
Segundo Cockles & Steiner (2017), entre os anos 2003 e 2009, o índice de mulheres entre os diplomatas promovidos cresceu de 16% para 29%. Em contrapartida, com o fim do governo Lula, estas ações sofreram certa resistência de grande parte dos diplomatas em questão de reconhecimento das desigualdades de gênero no Itamaraty. Além disso, algumas diplomatas desacreditaram do sistema de cotas como medida para superação das desigualdades, pois, tinha-se a impressão de que as suas promoções derivavam do fato de serem mulheres e não das suas competências.

Em suma, as autoras afirmam que a política de cotas aumentou a presença das mulheres nas classes elevadas da hierarquia da carreira diplomática, mas esse crescimento ainda não

alcançou proporcionalmente à participação total das mulheres na carreira. Todavia, reconhece-se que a visibilidade que a ação trouxe para a questão de gênero.

Contudo, quando se observa outros cargos de grau menor do Ministério, como oficial de chancelaria (responsáveis por secretariar os diplomatas), nota-se uma quantidade expressiva de mulheres desempenhando esta função. Em 2005, esta carreira possuía 60,5% de homens contra 19,4% de diplomatas mulheres.

Gráfico 1 – Porcentagem de mulheres na carreira diplomática por classe entre 2002-2011



Fonte: FRIAÇA (2018)

Conforme aponta Friaça (2018), entre 2002-2011, a participação feminina cresceu mais de 27%, passando de aproximadamente 16% para 20%, torna-se relevante destacar as mudanças no modo como elas são distribuídas nas seis classes – embaixadoras, ministras de 2ª classe, conselheiras, primeiras-secretárias, segundas-secretárias e terceiras-secretárias.

Este acréscimo de mulheres em cargos considerados melhores dentro do ministério atribui-se pelo fato de que a discussão sobre a equidade de gênero na diplomacia ganha visibilidade a partir da criação da SEPM (Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres).⁸ Significando maior grau de institucionalização do debate dentro na esfera pública, associado a isso, destaca-se a implementação de tratados e convenções internacionais referente as questões de gênero e garantia de direitos humanos, corroborando para que o MRE adotasse políticas públicas referente a essa demanda.

⁸ Criada em 2003 como Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (hoje SPM) – órgão diretamente vinculado à Presidência da República, com o propósito de promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação herdadas de uma sociedade patriarcal e excludente. Seu marco referencial são os princípios e diretrizes referendados nas conferências de políticas para as mulheres, contemplando o leque de diversidades que caracteriza esta população.

Ainda analisando o grau de hierarquia dentro do instituto, é interessante enfatizar que os dois primeiros níveis hierárquicos se dão de maneira automática: o Terceiro-Secretário após aprovação no CACD e o Segundo-Secretário após conclusão de curso no IRBr, sendo obrigatório ter 3 anos de serviço efetivo, os outros níveis exigem articulação política, torna-se necessário ser aprovado em votação interna (AMPARO; MOREIRA, 2021). Na tabela a seguir, é possível avaliar numericamente como ocorre este processo:

Tabela 1. Proporção de diplomatas por cargo, total, e por sexo em 2019

Cargo	Total	Mulheres	Homens
Terceiro-Secretário	11,35%	3,14%	8,21%
Segundo-Secretário	21,79%	5,19%	16,60%
Primeiro-Secretário	19,81%	5,06%	14,74%
Conselheiro	19,10%	4,04%	15,06%
Ministro de Segunda Classe	14,68%	3,14%	11,54%
Ministro de Primeira Classe	13,27%	2,50%	10,77%

Fonte: AMPARO; MOREIRA (2021)

Dados de 2019 indicam a maior porcentagem de mulheres é na categoria de Segunda-Secretária (5,19%), a transição de nível de Terceira-Secretária para a Segunda-Secretária ocorre de modo automático, de Segunda-Secretária para Primeira-Secretária aplicam-se os critérios de promoção (tempo de serviço, cursos e votação interna). Amparo & Moreira (2021) destacam que o percentual de mulheres diminui de acordo com o aumento de nível hierárquico, ao contrário dos homens, na qual o percentual de Conselheiros é maior que a de Primeiro-Secretários, ainda que aumente o nível, a dos homens não diminui substancialmente como a das mulheres.

Ainda de acordo com as autoras, as promoções são feitas a partir de um sistema de votação vertical e horizontal, na qual as mulheres representam menos de 25% do corpo diplomático, e os homens, são privilegiados devido a maior probabilidade de receber tarefas importantes para promoções, por serem maioria e pelo próprio ambiente favorecer o gênero masculino. Em consonância, Farias e Carmo (2016), projetam que a tendência de entrada das mulheres indica que a equidade de gênero será atingida apenas em 2066, contando pelo menos com o aumento e/ou manutenção da valorização da cultura de igualdade nestes anos recentes.

Como a mulher não fez e ainda não faz parte da construção do significado de “diplomata”, logo, a carreira diplomática é vista socialmente como uma profissão masculina. Tanto assim que os dados indicam a quantidade de mulheres ingressantes na carreira diplomática, como muito inferior à de homens (AMPARO; MOREIRA, 2021, p. 10).

Sendo assim, constata-se que a inserção das mulheres na diplomacia sofre diversas dificuldades, no que tange não somente o acesso, mas a permanência nos cargos de poder. Em conformidade com os dados apresentados, isto significa que elas configuram ainda $\frac{1}{4}$ do total de diplomatas brasileiros.

Dados do Itamaraty, em 2022, indicam que atualmente, elas ainda são minorias em cargos de liderança. Das 131 missões e escritórios no exterior, somente 16 (12,2%) são coordenados por mulheres; dos 53 postos de maior prestígio no exterior, apenas 6 (11,3%) são comandados por mulheres. Além disso, 24,1% das mulheres chefiam consulados, que são cargos vistos como de menor importância em comparação às embaixadas e organismos multilaterais (Campolungo, 2023).

É viável analisar que as baixas perspectivas de sucesso desmotivam as candidatas e o fato de ser um espaço ainda predominantemente masculino funciona como uma barreira de acesso ao Itamaraty. Associado a isso, as mulheres enfrentam também, as expectativas do custo familiar para investimento na carreira, em conjunto aos estigmas da perda da feminilidade e a progressão e os divórcios e a abdicação da família, em razão da instabilidade das remoções (COCKLES & STEINER, 2017).

Conforme notado a partir dos dados expostos anteriormente, é possível constatar que o debate a respeito de gênero na diplomacia contempla um arcabouço de dados quantitativos e qualitativos que auxiliam substancialmente na construção de uma pesquisa que aborde esta temática. Entretanto, quando a abordagem envolve gênero e raça, há certa dificuldade em se avaliar este grupo no Itamaraty, pois, não existem dados de autodeclaração de cor, que possam viabilizar a compreensão da composição racial do MRE.

De acordo com Vieira (2016) *apud* Adegas (2017), em 2003 apenas 0,7% do corpo diplomático era composto por pessoas não brancas, após a criação do PAA (Programa de Ação Afirmativa) notou-se uma mudança significativa, no qual foram concedidas 641 bolsas a 375 candidatas e candidatos negros, e até 2014, 21 bolsistas foram aprovadas/os no CACD (dentre as 354 concedidas), representando 6% das participantes do programa e, comparado com o total de diplomatas aprovadas/os nesse período, somente 3% fizeram parte do PAA.

Dentre algumas iniciativas para a inclusão de pessoas negras na diplomacia, o PAA foi importante para demonstrar a sub-representação existente no órgão e os obstáculos na entrada de candidatas negras, a julgar pelo fato do número de candidatas que adentraram nunca ter sido vivenciada anteriormente. Neste sentido, a seguir, será apresentado de forma mais específica como essa questão influencia substancialmente na inclusão de mulheres negras na diplomacia e os fatores que estão intrinsecamente ligados às medidas de igualdade racial e gênero no MRE.

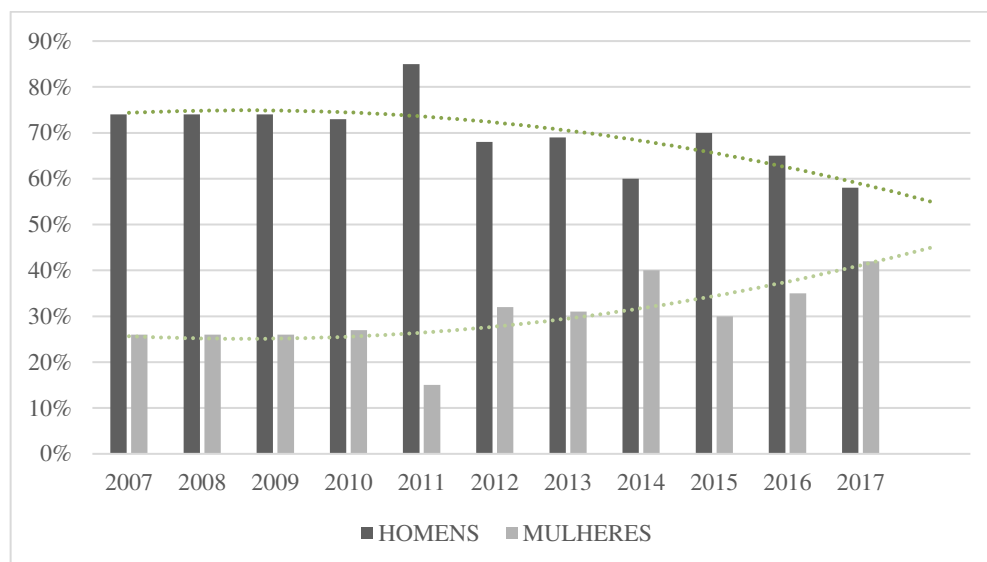
2.3 A desigualdade racial e feminina na diplomacia: uma reflexão a partir do índice de aprovação por cotas e ampla concorrência

Como exposto anteriormente, o debate acerca da representatividade negra feminina na diplomacia implica na compreensão dos fatores associados a ausência de dados específicos que abordem sobre o acesso de pessoas negras neste cargo de poder, e principalmente, as causas que podem estar relacionadas a invisibilidade da mulher negra no Itamaraty. Neste sentido, a seguir, torna-se fundamental analisar os índices de aprovação por ampla concorrência e cotas raciais a partir da criação do Programa de Ação Afirmativa (PAA), e entender quais destas causas influenciam substancialmente na desigualdade racial e feminina na diplomacia.

Amparo e Moreira (2021) dialogam sobre o acesso das mulheres na diplomacia brasileira ao apresentar os indicadores de aprovação entre homens e mulheres por ampla concorrência ao longo dos anos, no qual pode ser notado que o ingresso masculino cresce exponencialmente em comparação ao feminino. As autoras enfatizam que a imagem de diplomata, no Brasil, foi construída a partir de padrões elitistas e patriarcais. Esta imagem é reproduzida historicamente pelo Itamaraty, pelas mídias e pela sociedade, contribuindo para perpetuação de uma hierarquia de gênero negativa para a mulher.

Como pode ser observado abaixo, em 2007, primeiro ano do segundo governo Lula, após medidas internas para diminuir a desigualdade de gênero na instituição, 26,5% dos 1.292 diplomatas no Itamaraty eram mulheres, isto é, 265. Em 2019, as mulheres representavam 22,97% do corpo diplomático: elas eram 360 de um total de 1560 diplomatas (MRE, 2019 *apud* Amparo; Moreira, 2021).

Gráfico 2. Aprovações no Itamaraty pela modalidade ampla concorrência no decorrer dos anos de acordo com o gênero de 2007-2017



Fonte: AMPARO; MOREIRA (2021)

Entretanto, torna-se ainda mais relevante pensar a partir da perspectiva negra feminina, e questionar qual espaço estas pessoas ocupam na esfera diplomática. De acordo com o Ministério das Relações Exteriores (2023), há dados sobre a identificação, por etnia, de parte dos alunos do Instituto Rio Branco (IRBr), a partir da implementação do Programa de Ação Afirmativa (PAA) – Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia para negros, instituído em 2002, para oferecimento de bolsas de estudo.

Dados adicionais a esse respeito também passaram a ser verificados a partir da admissão de candidatos com base na Lei nº 12.990/2014⁹, que estabelece reserva de 20% das vagas nos concursos públicos para candidatos negros. Ainda de acordo com o Itamaraty, a garantia de acesso à carreira diplomática assegurada pela legislação federal desde 2014, pela reserva de vagas (20%) a candidatos pretos ou pardos, não torna desnecessário o PAA. Após reformulação, o programa pode contribuir para o aumento do número de pretos ou pardos aptos a concorrer com todos os demais candidatos no âmbito da ampla concorrência.

⁹ No novo modelo, o Itamaraty busca aumentar a efetividade do investimento público mediante concessão de bolsas apenas aos candidatos pretos ou pardos que, tendo apresentado desempenho satisfatório nas primeiras etapas do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD), não lograram média de notas necessária à seleção final.

Na tabela abaixo, observa-se o quantitativo de bolsistas que ingressaram no Itamaraty a partir do PAA até 2015, neste contexto, é relevante destacar que entre aproximadamente 1292 diplomatas, apenas 20 candidatos eram pretos e pardos. Deste modo, compreende-se que mesmo com iniciativas para tornar a instituição mais igualitária, ainda há inúmeras barreiras que impedem maior acesso de pessoas negras, principalmente, mulheres.

Tabela 2. Quantitativo de bolsistas ingressantes pelo Programa de Ação Afirmativa de 2002-2015.

BOLSISTAS DO PAA QUE INGRESSARAM NO IRBr ATÉ 2015	
HOMENS	14
MULHERES	6
TOTAL	20

Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo MRE.

É interessante observar que entre 2015 e 2022, após a implementação da Lei nº 12.990/2014 no Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD), 47 negros, sendo 17 mulheres e 29 homens foram aprovados no CACD, comparativamente aos anos anteriores, nota-se um crescimento pouco expressivo de candidatos negros na carreira diplomática. A partir dos dados fornecidos pelo MRE, especificamente, 41 negros ingressaram pelas cotas (16 mulheres e 25 homens), 5 negros pela ampla concorrência (4 homens e 1 mulher). Atualmente, 66 negros, sendo 23 mulheres e 43 homens fazem parte do Itamaraty.

Tabela 3. Quantitativo de ingressantes no IRBr de acordo com gênero e raça de 2015-2022.

CANDIDATOS NEGROS APROVADOS ENTRE 2015-2022		
	HOMENS NEGROS	MULHERES NEGRAS
COTAS	25	16
AMPLA CONCORRENCIA	4	1
TOTAL	47	

Fonte: Elaboração da autora com base nos dados fornecidos pelo MRE.

Com base nos dados expostos anteriormente, é essencial refletir o que este quantitativo expressa quando se pensa em desigualdade racial e de gênero na sociedade, sobretudo, na diplomacia brasileira, e conforme mencionado previamente, construiu-se a partir do “*ethos*” elitista, patriarcal, conservador e racista que se origina na época do Brasil-Império. Esta

imagem dos diplomatas como membros da elite impactou diretamente na representatividade da instituição atribuído pela ideia de que o Itamaraty por muito tempo era um espaço inacessível para minorias.

Neste cenário, é importante pensar como essas mudanças impactaram efetivamente não apenas na admissão, como também na ascensão de mulheres negras na diplomacia. Conforme aponta Marise Ribeiro Nogueira em depoimento para o documentário “Exteriores: mulheres brasileiras na diplomacia” (2018):

Há uma interseccionalidade entre raça, gênero e classe social e isso tem a ver com o que a gente chama de racismo, sexismo, patrimonialismo estruturais da sociedade brasileira. Que definem um lugar para a mulher negra, e o Itamaraty não é esse lugar. No Itamaraty há uma desfeminização da mulher negra, há uma desumanização como pessoa, e há um deslocamento. Porque o lugar que foi reservado à mulher negra na nossa sociedade é um lugar de negação do intelectual e da coisificação do corpo. Isso não combina com ser diplomata. Talvez por isso haja uma invisibilidade da mulher negra diplomata, que faz com que cada uma seja a primeira, porque simplesmente nós não somos vistas. E esse racismo é tão estruturante que ele vai sendo naturalizado por todos, inclusive por mim. (Exteriores, 2018, 00:32:21 – 00:33:23)

Neste sentido, a aparência é um aspecto categórico que influencia no perfil considerado ideal para um diplomata, haja vista essa “desfeminização” das mulheres negras, fato intrinsecamente ligado a subalternidade que advém de uma hierarquia colonial e da objetificação sexual, em que o corpo negro feminino se tornou invisível e estigmatizado, e conseqüentemente, criou-se uma identidade nacional pautada na raça, gênero, classe, cor e sexualidade de modo interseccional (Bilge; Collins, 2020).

Ainda na perspectiva interseccional, Crenshaw (1991) afirma que quando os sistemas de raça, gênero e de classe confluem – o que acontece nas experiências de mulheres não-brancas, os meios de intervenção baseadas unicamente nas experiências das mulheres que não partilham a mesma classe ou raça oferecerão assistência limitada para as mulheres que por causa destes fatores enfrentam obstáculos diferentes, isto é, a interseccionalidade atua de forma estrutural na reprodução das desigualdades sociais devido a violências sofridas e a interrelação entre racismo e patriarcado que envolve o prevaecimento de políticas identitárias.

Segundo Raul (2016), as diferenças foram utilizadas como ferramentas de hierarquização baseadas na permanência de uma mentalidade colonial e os negros foram aprisionados na base da pirâmide social; e no caso das mulheres negras – estas amargam, por seu pertencimento étnico-racial e de gênero, os piores índices. E que além disso, o período colonial deve ser observado a partir das condições de subalternização estabelecidas entre a população negra com conseqüências que foram perpetuadas por gerações, pela elite branca

colonial, e que garantem uma série de políticas excludentes que discriminam a população afro-brasileira.

Nesta conjuntura, quando se constata que dentre 66 candidatos negros, 34 mulheres negras ingressaram no Itamaraty, compreende-se que existem adversidades que implicam substancialmente tanto no acesso quanto na permanência deste grupo na instituição, tais adversidades estão imbricadas fortemente na sociedade. O Itamaraty era um lugar que por muito tempo não tinha interesse na diversidade, por ser um espaço “naturalmente” excludente. As medidas mais efetivas na carreira ocorreram após a redemocratização, antes disso havia somente a preocupação de divulgar e expandir as áreas em que eram realizados os concursos (GOBO, 2018).

Atualmente, os desafios para ser diplomata no Brasil envolvem para além da dificuldade de realização da prova, conhecida como um dos concursos brasileiros mais complexos. Para obter sucesso, o candidato necessita realizar cursos preparatórios caros, geralmente em outras capitais que não de sua origem. Após a aprovação, o candidato é convocado para exames admissionais e perícia médica, em Brasília. O candidato ingressa na carreira diplomática como Terceiro-Secretário e passará a realizar o Curso de Formação do IRBr, com duração de 3 a 4 semestres. Desse modo, é necessário principalmente apoio financeiro e dedicar-se inteiramente à profissão até o alcance de cargos consideravelmente melhores dentro do Itamaraty.

Além disso, as condições de desvantagem social, econômica e cultural estão associadas às exigências do concurso, tornando praticamente inacessível para pessoas com baixo capital econômico e pouco investimento do capital cultural legitimado, contribuindo para o não reconhecimento de mulheres negras e para a concepção de que devido a cor da pele, não se era o representante da elite diplomática.

Portanto, compreende-se a importância da utilização do conceito “raça” considerando que a partir disso operam as relações de poder e dominação, e funciona como uma categoria de hierarquização social que produz desigualdades sociais. Este conceito ampara um histórico de dominação dos homens brancos ocidentais sobre o mundo. Assim como, classe e patriarcado são atributos da sociedade patriarcal, e estão na origem da supremacia branca. Deste modo, o termo raça implica igualmente no conceito de racismo e os processos que resultam disso (Almeida, 2014).

Sendo assim, raça, classe e gênero podem esclarecer a manutenção das desigualdades em relação às mulheres negras, em que o acesso diferenciado à educação e ao mercado de trabalho contribuem para a perpetuação deste ciclo. Estes indicativos são de grande importância

para a ascensão social dos indivíduos, em que a dificuldade na obtenção de bens sociais, tais como a educação, são os principais empecilhos impostos pelo racismo no Brasil.

O sexismo e o racismo atuando juntos perpetuam uma iconografia de representação da negra que imprime na consciência cultural coletiva a ideia de que ela está neste planeta principalmente para servir aos outros. Desde a escravidão até hoje o corpo da negra tem sido visto pelos ocidentais como o símbolo quintessencial de uma presença feminina natural orgânica mais próxima da natureza animalística e primitiva (HOOKS, 1995, p. 468).

Partindo desde princípio, é possível compreender um dos principais fatores para a exclusão de mulheres negras na diplomacia, associado à ausência de políticas inclusivas, e a múltiplas formas de discriminação social em conjunto do racismo e sexismo. As discriminações de gênero e raça são fenômenos que interagem entre si, sendo a discriminação racial constantemente demarcado pelo gênero, logo, as mulheres negras tendem a experimentar preconceitos e outros abusos de direitos humanos de modo divergente dos homens.

De acordo com Carneiro (2020), isto poderia ser considerado como história ou resquícios do colonialismo, no entanto, fortalece-se no imaginário social e ganha novas proporções e papéis em uma ordem social teoricamente democrática, e se mantém de forma íntegra nas relações de gênero conforme a cor ou a raça instituída no período da escravidão. Ademais, as mulheres negras experimentam historicamente violências que o discurso clássico acerca da opressão da mulher não tem validado, assim como não tem admitido a diferença qualitativa que o impacto destas violências sofridas teve e ainda tem na identidade feminina das mulheres negras.

Caminhando para o fim desta reflexão, compreende-se que mesmo com mudanças significativas na tentativa de promover igualdade na diplomacia, tais como, a criação de políticas de cotas e programas de ação afirmativa, cabe ainda questionar como aperfeiçoar estas políticas de modo que contemple de fato todos os espaços em que estão localizadas as minorias, no qual, ainda são presente dificuldades no acesso de uma educação de qualidade e a necessidade de abdicar financeiramente para ingressar na carreira diplomática.

Isto posto, é possível apreender também que a abordagem baseada na representatividade feminina negra na diplomacia abrange para além dos dados quantitativos, mas também uma reflexão sobre como estruturalmente a desigualdade tem influenciado negativamente no ingresso de mulheres negras, tanto na idealização de que este lugar não deve ser pertencente a estas pessoas quanto na ausência de oportunidades que viabilizem a admissão, tornando importante ampliar este debate no ambiente institucional e acadêmico.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito desta pesquisa foi realizar um debate focado na representatividade negra feminina na diplomacia brasileira, tendo em vista a imagem socialmente e historicamente construída do diplomata a partir dos preceitos elitistas advindos de uma origem, sobretudo, patrimonialista, e em grande parte marcados pela presença do homem branco e privilegiado. Tais fatores impactaram substancialmente na perpetuação de uma hierarquia racial e de gênero, que influenciou no ingresso e ascensão de mulheres negras a cargos maiores dentro do Itamaraty.

Através deste trabalho, primeiramente tornou-se possível desenvolver uma análise sobre os indivíduos de representação dentro do Itamaraty desde o nascimento da diplomacia brasileira, e o processo de mudança institucional dentro do órgão, que por muito tempo perdurou-se o capital social e fatores culturais como critério de seleção dos candidatos. Além disso, buscou-se também avaliar a partir dos dados disponíveis a inserção de mulheres no MRE considerando o acesso aos cargos de liderança e as baixas perspectivas de sucesso nesta carreira,

Paralelamente, foram abordados acerca do quantitativo de pessoas negras e o ingresso através de ampla concorrência e cotas. Diante disso, notou-se a escassez de dados disponíveis de autodeclaração de cor, compreende-se isto como uma das principais dificuldades nesta área de estudo e para contribuição significativa de políticas inclusivas, todavia, foi possível inferir a existência de adversidades que implicam no crescimento da admissão de mulheres negras.

Estes obstáculos marcados pela desigualdade racial, de gênero e classe estão presentes no cotidiano das mulheres de cor decorrentes deste a colonização. São conhecidos quais são as consequências destes fatores, entretanto, constatou-se que na carreira diplomática ocorre uma espécie de invisibilidade e “desfeminilização” da pessoa negra, implicando na coisificação do seu corpo e intelecto, deste modo, se estas pessoas não são vistas, desconhece-se a sua presença na diplomacia.

A partir de referenciais teóricos e dados quantitativos, se tornou viável discutir a respeito dessa temática, compreendendo por meio do viés interseccional como raça, gênero e classe estão intrinsicamente ligados às vidas de mulheres negras, principalmente, quando envolve o acesso a educação e mercado de trabalho. Além disso, como os resquícios da colonização permanecem fortemente no imaginário da sociedade e reproduzem os diversos tipos de violência racial e de gênero.

Portanto, no que concerne as reformas institucionais no MRE, percebe-se a presença de problemas que podem ser solucionáveis relativo ao ingresso, ascensão e promoções

hierárquicas, a partir da adoção de políticas mais assertivas e inclusivas com nomeações de mais mulheres em cargos de liderança e reprodução de uma nova imagem do diplomata incorporando o aspecto racial e de gênero perante a sociedade, para além de uma política de ações afirmativas, é necessário criar medidas efetivas que promova o crescimento de mulheres negras na diplomacia.

4 REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ADEGAS, Heloíse Storniolo. Gênero e raça na diplomacia brasileira: uma análise dos tratados internacionais que promovem a igualdade. Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

ALMEIDA, Magali da Silva. Desumanização da população negra: genocídio como princípio tácito do capitalismo. Em *Pauta*, Rio de Janeiro, n. 34, v. 12, p. 131- 154, 2014.

AMPARO, Gabrielly Almeida Santos; MOREIRA, Júlia Bertino. A diplomacia não tem rosto de mulher: o Itamaraty e a desigualdade de gênero. *Meridiano*, v. 47, n. 22, 2021.

AZAMBUJA, Marcos. Casa bem assombrada: o Itamaraty antes da sua ida para Goiás. In: *Revista Piauí*. Edição 54, 2011.

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

BILGE, Sirma; COLLINS, Patricia Hill. Interseccionalidade. Trad. Rane Souza, 1. Ed, São Paulo, Boitempo, 2020.

CAMPOLUNGO, Stefany. Mulheres: resistência e protagonismo na diplomacia brasileira. In: *Internacional da Amazônia: o olhar dos internacionalistas amazônidas para o mundo*, 2023.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: *Racismos contemporâneos*. Rio de Janeiro, Takano, Ed, 2003.

COCKLES, Mariana; STEINER, Andrea Quirino. As mulheres na carreira diplomática brasileira: considerações sobre admissão, hierarquia e ascensão profissional. *Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD*, Dourados, v.6. n.11, 2017.

CRENSHAW, Kimberlé. Mapping the margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, v. 43, 1991.

Exteriores: “Mulheres brasileiras na diplomacia.” Direção: Ivana Diniz. Brasília: Argonautas, 2018. Documentário (52 min.). Disponível em: <https://vimeo.com/303550770>. Acesso em: 30 jul. 2023.

FARIAS, Rogério; CARMO, Géssica. “As mulheres na carreira diplomática brasileira: uma análise do ponto de vista da literatura sobre mercado de trabalho e gênero.” *Revista*

Mundorama, 15 jan. 2016. Disponível em: <https://mundorama.net/?p=17746>. Acesso em: 30 mai. 2023.

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

GOBO, Karla. *Da Exclusão à Inclusão Consentida: negros e mulheres na diplomacia brasileira*. *Política & Sociedade*, Florianópolis, v. 17, nº 38, 2018.

HOOKS, Bell. *Intelectuais Negras*. *Estudos Feministas*, v. 3, n. 2, 1995.

RODRIGUES, Kelen Cristina. “Em pauta o conceito de ethos: a movência do conceito da retórica aristotélica à sua ressignificação no campo da Análise do Discurso por Dominique Maingueneau.” *SIGNUM: Estudos da Linguagem*, Londrina, v. 11, no. 2 (2008): 195-206.

RAUL, Jéssica Mara. *Mulheres negras e a luta por igualdade: por um feminismo negro decolonial*. *Estud. sociol. Araraquara*, v.21, n.41, p.291-302, jul./dez. 2016