UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA

DEPARTAMENTO DE DIREITO

MARINA MOL PEREIRA PALMIERI

RELAÇÕES INTERNACIONAIS SEXISTAS:

divisão sexual do trabalho na carreira diplomática brasileira

OURO PRETO

2021

MARINA MOL PEREIRA PALMIERI

RELAÇÕES INTERNACIONAIS SEXISTAS:

divisão sexual do trabalho na carreira diplomática brasileira

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto – como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientadora: Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira

Área de Concentração: Direito do Trabalho

OURO PRETO

2021

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

FOLHA DE APROVAÇÃO

Marina Mol Pereira Palmieri

RELAÇÕES INTERNACIONAIS SEXISTAS:
Divisão Sexual do Trabalho na Carreira Diplomática Brasileira

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal
de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 30 de abril de 2021

Membros da banca

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira - Orientadora - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Professora Doutora Iara Antunes de Souza - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Professor Doutor André de Abreu Costa - (Universidade Federal de Ouro Preto)

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 04/05/2021

Documento assinado eletronicamente por **Flavia Souza Maximo Pereira**, **PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 04/05/2021, às 17:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 , informando o código verificador **0167179** e o código CRC **AFEF14FD**.

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000
Telefone: 3135591545 - www.ufop.br

RESUMO

O presente trabalho visa estudar o impacto do Direito do Trabalho na divisão sexual laboral na carreira diplomática brasileira, investigando quais os cargos ocupados pelas mulheres dentro do Itamaraty entre 1988-2019. Pretende-se estudar a composição de gênero das classes hierárquicas dentro da carreira e as políticas de incentivo e proteção ao trabalho da mulher no Ministério das Relações Exteriores. Para tanto, esta pesquisa jurídico-sociológica visa delimitar os conceitos e princípios da divisão sexual do trabalho, bem como a estrutura e hierarquia da carreira diplomática, de modo a determinar a relação entre os cargos ocupados pelas mulheres, a socialização dentro do Ministério das Relações Exteriores e o Decreto nº 6.559/2008, que institui o processo de concessão de promoções na carreira de diplomacia. Por fim, analisa-se o percurso das mulheres dentro do Itamaraty a partir de 1988, ano da promulgação da Constituição e da consagração do princípio da igualdade, especialmente no que tange às políticas de cotas de gênero informais instituídas pelo ex-chanceler do Ministério das Relações Exteriores Celso Amorim.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho. Carreira Diplomática Brasileira. Divisão Sexual do Trabalho. Discriminação de Gênero.

ABSTRACT

The present study seeks to analyze the impact of Brazilian Labor Law on the sexual division of labor in the Brazilian diplomatic career, investigating which positions are occupied by women within the Itamaraty between 1988-2019, using a juridical and sociological research. Thus, the present paper aims to study the gender composition of hierarchical classes within the career and the policies of encouragement and protection of women's work in the Ministry of Foreign Affairs. To do so, firstly the concepts and principles of the sexual division of labor will be outlined, as well as the structure and hierarchy of the diplomatic career, in order to determine the relationship between the positions held by women, the socialization within the Ministry of Foreign Affairs and the Decree No. 6.559/2008, which institutes the process for granting promotions in the Brazilian diplomatic career. Lastly, the women's journey within the Itamaraty since 1988, the year of the promulgation of the Constitution, is analyzed, especially in regards to the informal quota policies instituted by the former chancellor of the Ministry of Foreign Affairs, Celso Amorim.

Keywords: Labor Law. Brazilian diplomatic career. Sexual division of labor. Gender discrimination.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Classes de hierarquia da carreira brasileira de diplomacia.
Figura 2: Processo de formação do Quadro de Acesso

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Critérios para promoções na carreira de diplomata.

Tabela 2: Composição das Câmaras de Avaliação e da Comissão de Promoções

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Composição Quadro Especial (dados de fevereiro de 2015)

Gráfico 2: Distribuição de homens e mulheres entre as classes da carreira diplomática (dados de fevereiro de 2015)

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

Arts. - Artigos

CF – Constituição da República Federativa do Brasil

IRBr – Instituto Rio Branco

MRE – Ministério das Relações Exteriores

SEB – Serviço Exterior Brasileiro

CACD - Concurso de Admissão à Carreira Diplomática

QE – Quadro Especial

QA – Quadro de Acesso

LA – Lista de Antiguidade

CGGR - Comitê Gesto de Gênero de Raça

ONU – Organização das Nações Unidas

CAD - Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas

CAP – Curso de Atualização em Política Externa

CAD – Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas

IBGE - Instituto Brasileiro De Geografia e Estatística

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 12
2. CONCEITO DE DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO 14
2.1 Distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho 14
2.2 Divisão desigual do trabalho de cuidado 16
2.3 Divisão sexual do trabalho e interseccionalidade 19
2.4 A desvalorização do trabalho reprodutivo e a figura do trabalhador no Direito do Trabalho 20
3. ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA DIPLOMÁTICA NO BRASIL 22
3.1 Hierarquia e estrutura da carreira de diplomacia brasileira 22
3.2 O processo de concessão de promoções na carreira diplomática 25
3.2.1 Critérios de elegibilidade 25
3.2.2 Formação do Quadro de Acesso 27
3.2.3 Quadro Especial 29
4. COMPOSIÇÃO DESIGUAL DAS CLASSES HIERÁRQUICAS NA DIPLOMACIA 30
5. PERCURSO JURÍDICO-HISTÓRICO DE MULHERES NA CARREIRA DIPLOMÁTICA APÓS 1988 35
5.1 Da promulgação da Constituição de 1988 à Gestão de Celso Amorim 35
5.2 Cenário contemporâneo: quais as políticas recentes de incentivo e proteção ao trabalho e progressão de mulheres na carreira diplomática? 38
6. CONCLUSÃO 40
7. REFERÊNCIAS 42

1. INTRODUÇÃO

Conforme dados do Instituto Rio Branco (IRBr), em 2015, 364 (trezentas e sessenta e quatro) mulheres integravam o quadro de diplomatas do Itamaraty, cuja totalidade de servidores era 1.588 (mil quinhentos e oitenta e oito) (BRASIL, 2015). As mulheres perfaziam, portanto, apenas 22,9% do total de diplomatas. Essa sub-representação feminina é ainda mais acentuada quando analisamos a metade superior da hierarquia funcional da carreira.

No cargo de Ministro de Primeira Classe, o mais alto da carreira diplomática, comumente chamado de Embaixadora/Embaixador, 18,6% (dezoito virgula seis por cento) dos 199 (cento noventa e nove) são mulheres. (BRASIL, 2015). As mulheres não ocupam os cargos superiores da carreira diplomática na mesma proporção que os homens. É nítido que há uma desigualdade na progressão de carreira feminina em relação à progressão dos homens, mesmo havendo critérios objetivos estabelecidos pelo Decreto n. 6559, de 8 de setembro de 2008 que regulamenta o processo de concessão de promoções dentro do Itamaraty.

Tendo em vista este contexto, a presente pesquisa jurídico-histórica propõe o seguinte problema: qual é o impacto do Direito do Trabalho na evolução histórica da presença feminina na carreira diplomática no Brasil entre os anos de 1988-2019?

O objetivo geral da presente pesquisa é estudar o impacto do Direito do Trabalho em relação à divisão sexual-laboral na história da carreira diplomática brasileira, desde a promulgação da Constituição de 1988, marco jurídico no qual fora estabelecida a igualdade formal entre homens e mulheres, até 2019, observando o princípio da hierarquia e da separação da divisão sexual do trabalho (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Conforme Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão social do trabalho que tem como característica a designação dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, e, concomitantemente, a apropriação dos homens das funções com maior valor social adicionado. As autoras elencam dois princípios organizadores desse sistema: o princípio da separação, isto é, a existência de atividades laborais consideradas tipicamente masculinas e femininas; e o princípio hierárquico, no qual o trabalho de um homem tem maior valor na sociedade do que um trabalho desenvolvido por uma mulher (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Portanto, nesta pesquisa jurídico-teórica buscou-se analisar quais dispositivos normativos trabalhistas foram implantados para coibir a discriminação de gênero no Itamaraty, com o objetivo de garantir a progressão feminina na carreira de diplomacia.

A vertente de pesquisa utilizada é jurídico-sociológica, no sentido elaborado Miracy Gustin e Maria Tereza Fonseca Dias (2013, p. 22), pois busca-se compreender o fenômeno jurídico em um ambiente social amplo, ou seja, o Direito como dependente das relações da sociedade que se insere. No presente trabalho, estuda-se o fenômeno da divisão sexual do trabalho na carreira diplomática e sua relação com o Direito do Trabalho.

O setor de pesquisa é de caráter interdisciplinar, pois há a articulação entre disciplinas jurídicas, como o Direito do Trabalho e Direito Constitucional, e outros campos de estudos das Ciências Sociais conexos, a exemplo dos Estudos de Gênero e da Sociologia do Trabalho. Foram utilizadas com fontes diretas a legislação trabalhista, decretos e resoluções específicas da carreira diplomática, e, como fontes indiretas, doutrina, artigos acadêmicos, periódicos sobre a temática.

O tipo genérico de investigação jurídico-histórico foi utilizado, pois buscou-se estudar um fenômeno jurídico em um espaço de tempo determinado. Nesse sentido, o presente trabalho busca estudar o impacto do Direito do Trabalho na divisão sexual laboral na carreira diplomática no período compreendido entre 1988 e 2019. Também será utilizado o tipo de investigação jurídico-descritivo, pois propõe-se estudar a legislação trabalhista no que tange à proteção do trabalho feminino na carreira diplomática em seus múltiplos aspectos, níveis e espaços, relacionando-a com o fenômeno social da divisão sexual do trabalho.

Após esta breve introdução, no capítulo dois serão explanados os conceitos advindos da sociologia do trabalho relativos à divisão sexual no trabalho, evidenciando principalmente àqueles pertinentes à distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho e à divisão desigual do trabalho doméstico e de cuidado.

No capítulo três, será analisada a estrutura e organização da carreira diplomática no Brasil, bem como os critérios e requisitos para progressão na carreira dentro do Itamaraty. Em seguida, no capítulo quatro, será analisada a distribuição desigual das mulheres nas classes hierárquicas da diplomacia.

Já no quinto capítulo, será estudado o percurso jurídico-histórico de mulheres na carreira diplomática da promulgação da Constituição de 1988 até 2019. Ademais, estuda-se o cenário contemporâneo das mulheres na carreira de diplomacia, assim como o estado das políticas de incentivo e proteção ao trabalho e progressão de mulheres na carreira diplomática. Por fim, serão levantadas breves considerações e conclusões sobre o tema de pesquisa.

2. CONCEITO DE DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

2.1 Distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho

Conforme explicam Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007), a expressão divisão sexual do trabalho possui duas vertentes de entendimento: a primeira é a sociográfica, no qual estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, avaliando a relação desta distribuição com a divisão desigual do trabalho doméstico e de cuidado.

A segunda compreensão acerca do conceito de divisão sexual do trabalho busca não apenas constatar as desigualdades, mas identificá-las como sistemáticas e, e inserir esta constatação em uma reflexão sobre os processos que hierarquizam atividades e funções, dentro da sociedade, com base no gênero (HIRATA, KERGOAT, 2007). Hierarquizam-se, portanto, os sexos, criando um "sistema de gênero".

Ademais, distinguem-se essas duas formas de estudar e compreender a divisão sexual do trabalho pelas seguintes razões. O primeiro motivo encontra respaldo na tensão entre as análises que se baseiam em constatar as desigualdades entre homens e mulheres e na soma destas, e as análises que buscam avaliar as origens dessas desigualdades e, por conseguinte, entender o sistema que lhes deram origem (HIRATA, KERGOAT, 2007). O presente trabalho visa, exatamente, compreender as origens e características do sistema no qual se firma a divisão sexual na carreira diplomática.

A segunda razão pela qual são duas as formas de compreender a divisão sexual do trabalho é a conclusão paradoxal a que se chega ao se estudar a temática. Nas palavras de Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007, p. 597), "nessa matéria, tudo muda, mas nada muda'". As autoras explicam justamente a plasticidade da divisão sexual do trabalho: apesar de a condição do trabalho feminino ter se transformado, apresentado certos avanços para algumas mulheres,[1] a distância entre os grupos de sexo permanece (HIRATA, KERGOAT, 2007).

As bases teóricas do conceito de "divisão sexual do trabalho" têm como origem a França do início dos anos 1970, impulsionado pelos movimentos feministas, segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007). Houve nesse período uma tomada de consciência coletiva da quantidade enorme de trabalho, até então invisível, que era realizado gratuitamente pelas

[1] Em uma perspectiva interseccional, é importante ressaltar que a categorias das mulheres não é apropriada de forma monolítica, pois, para aquelas que não são privilegiadas por raça e classe, as mudanças por meio da proteção jurídica por categoria laborais já existentes, como a relação de emprego, são mínimas, o que faz com que permaneçam as mesmas estruturas de poder existentes.

mulheres; trabalho este realizado sob o pretexto do amor, do dever maternal, ou mesmo em nome da natureza (KERGOAT, 2000).

Nesse contexto, pouco a pouco, houve o início do reconhecimento do trabalho reprodutivo gratuito[2] como tendo o mesmo peso e importância do trabalho produtivo[3]. Segundo Danièle Kergoat (2000), tinha-se, portanto, a articulação das duas esferas: a doméstica e a profissional. Em contrapartida, o espaço da família, que atribuía à mulher a função primordial reprodutiva e a autoridade familiar ao homem, em uma pretensa definição biológica natural, teve seu significado alterado. Assim, o espaço do lar passa também a ser visto como sendo um local de realização de trabalho (KERGOAT, 2000).

Feitas essas constatações, conceitua-se a divisão sexual do trabalho como a maneira de divisão do trabalho social que tem como característica a designação dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, e, concomitantemente, a apropriação dos homens das funções com maior valor social adicionado (HIRATA, KERGOAT, 2007). Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007) determinam o conceito de divisão sexual do trabalho a partir dos princípios que os embasam, nas palavras das autoras (2007, p. 599):

> A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. (...) Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem "vale" mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a "papéis sociais" sexuados que remetem ao destino natural da espécie.

Temos, assim, os dois princípios organizadores da divisão sexual do trabalho[4]. O princípio da separação determina a categorização de trabalhos como sendo de homens ou de

[2] O trabalho reprodutivo, que representa todas as atividades laborais, gratuitas ou remuneradas, desempenhadas no espaço do lar, abarcando todos os aspectos da força de trabalho despendida nas estruturas das famílias, incluindo o trabalho doméstico e de cuidado, recai historicamente sobre a carga existencial feminina e é sistematicamente desvalorizado pelo Direito (MÁXIMO, NICOLI, DUARTE, 2021).

[3] O trabalho produtivo, para Marx (2013), é o único que sempre produz uma mercadoria, que, ao ser vendida, gera mais-valia para o capitalista. A mais-valia resulta de um excedente quantitativo de trabalho do empregado. Este tempo excedente à disposição do empregador existe, porque a produção da mercadoria se deu em um tempo menor do que aquele socialmente necessário para sua produção. Logo, capital é aquilo que gera mais-valia, a autovalorização do valor, ou seja, é o que gera um acréscimo no valor de troca em razão de tempo excedente do trabalhador à disposição do empregador (MARX, 2013).

[4] Apesar das autoras descreverem que ambos os princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas no tempo e no espaço (HIRATA, KERGOAT, 2007), sabe-se que em geral, tal estrutura é válida para a Europa Ocidental, que impôs este modelo de sociedade patriarcal nas Américas durante a colonização (SABINE, 2020).

mulheres (HIRATA, KERGOAT, 2007). Dessa forma, este princípio pressupõe a existência de trabalhos tipicamente exercidos por mulheres e àqueles tipicamente exercidos pelos homens, fundando-se nas relações sociais entre os sexos (HIRATA, KERGOAT, 2007). Por outro lado, o princípio da hierarquia remete à ideia de que o trabalho de um homem tem maior valor que o trabalho de uma mulher (HIRATA, KERGOAT, 2007). Assim, ter-se-ia que trabalho realizado por alguém do sexo masculino terá maior valor agregado que o mesmo trabalho feito por uma mulher, nas mesmas condições, apenas pelo fator de gênero.

2.2 Divisão desigual do trabalho de cuidado

Conforme Danièle Kergoat (2016, p. 17), o cuidado, como espécie do trabalho reprodutivo, não pode ser considerado como uma atitude de atenção, mas sim um trabalho que engloba "um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em oferecer uma resposta concreta às necessidades dos outros". Considera-se o cuidado, portanto, como todo o trabalho, remunerado ou não, necessário para a sobrevivência e o sustento da vida, não se tratando apenas de tarefas materiais, como cozinhar ou realizar a limpeza da casa, mas também emocionais e relacionais (KERGOAT, 2016).

É preciso entender que o cuidado é trabalho designado especialmente às mulheres, não se tratando de atribuição dada por instinto natural ou apenas pela socialização dos gêneros, e sim pela atribuição cultural do trabalho reprodutivo não remunerado às mulheres, "historicamente surgida da relação dialética entre patriarcado e capitalismo" (SCHULTZ LEE, 2010, p. 649).

Não pode, portanto, ser o cuidado considerado como reflexo do amor feminino pelos familiares e próximos, reduzido a uma simples questão sentimental. Tal acepção reforça a segregação ocupacional e a discriminação salarial de gênero, mascarando uma desigualdade material decorrente da divisão sexual do trabalho (SCHULTZ LEE, 2010, p. 649), no qual certas tarefas são atribuídas às mulheres simplesmente por serem mulheres, seguindo o princípio da separação.

É preciso notar que nos últimos anos, o mercado de trabalho, em nível global, vem se transformando. Como explicam Bila Sorj, Adriana Fontes e Danielle Carusi Machado (2007, p. 574), o "modelo tradicional", no qual o homem é visto como provedor, responsável pelo sustento da casa, e a mulher é responsável pelos cuidados dentro do lar, foi abalado, dando espaço para uma sociedade no qual ambos se inserem no mercado de trabalho. No entanto, tais mudanças não foram também difundidas no âmbito doméstico:

> O novo modelo criou novas oportunidades para as mulheres participarem da "esfera pública", mas não foi acompanhado por uma transferência correspondente do tempo investido pelos homens no mercado de trabalho para a "esfera privada", mantendo deste modo uma divisão sexual do trabalho com um forte viés de gênero (SORJ, FONTES, MACHADO, 2007, p. 573).

Os efeitos da mudança de composição do mercado de trabalho foram diferentes para os países industrializados e para os países em desenvolvimento. São diversos os efeitos da entrada das mulheres no mercado de trabalho, também, quando avaliamos classe e raça em uma perspectiva interseccional, conceito que será visto adiante.

Na França, diante de todas a essas mudanças, muito se defendeu o "modelo de conciliação", no qual caberia articular as atividades domésticas com a vida profissional havendo uma recomposição dos papéis e nova divisão do trabalho dentro do lar (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 604). Sustenta-se a ideia de conciliação de tarefas, "dupla jornada" ou mesmo "acumulação" de tarefas (KERGOAT, 2000, p. 70), que teria como fim o bem comum de homens e mulheres como condição para igualdade de oportunidades entre os sexos. No entanto, conforme explicam Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007, p. 604), logo verificou-se que coube às mulheres tal conciliação, quase que exclusivamente.

Consequentemente, sobrepõe-se ao modelo de conciliação supramencionado o "modelo de delegação". Neste modelo, tem-se a delegação do trabalho de cuidado a outras mulheres, geralmente negras ou imigrantes, em situação de precariedade (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Desde o início dos anos 1980 na França, segundo o *Institut National de la Statistique et des Études Économiques* – Insee (pesquisas de emprego), verificou-se que houve um aumento significativo de mulheres ocupando profissões executivas de nível superior e ainda " [...] o aumento dos capitais econômicos, culturais e sociais de uma proporção não desprezível de mulheres ativas" (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 601). Concomitante a essa mudança, tem-se o crescimento expressivo de mulheres em situação de pobreza e precariedade, conforme explicam Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007, p. 601).

A partir desses dados, as autoras destacam que as mulheres do Norte delegam o seu trabalho reprodutivo, recorrendo à reserva de mulheres do Sul em situação precária, de modo a atingir os seus objetivos profissionais e investirem cada vez mais em suas carreiras (HIRATA, KERGOAT, 2007). Externaliza-se o trabalho do lar para as mulheres em situação de pobreza, sejam elas francesas ou imigrantes (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 601). É evidente, desta feita, que o trabalho reprodutivo continua sendo realizado por mulheres, ainda que sejam estes externalizados, remunerados, e em contexto de precariedade, articulada com raça e origem.

No tocante às mudanças no mercado de trabalho e externalização do trabalho de cuidado às mulheres em situações de precariedade, o Brasil se assemelha aos países desenvolvidos. No ano de 2019, a taxa de mulheres participando no mercado de trabalho brasileiro alcançou 52,9% (IBGE Síntese de Indicadores Sociais, 2019, p. 31).

Como explicam Bila Sorj, Adriana Fontes e Danielle Machado (2007, p. 577), no Brasil, os grupos privilegiados economicamente, geralmente brancos, contratam empregadas domésticas para o trabalho do lar, que são em grande parte mulheres negras[5], quando não há escola ou creche para acomodar as crianças no período em que os pais trabalham. No entanto, nas camadas mais pobres e negras, isso se faz impossível. Assim, essas crianças e as responsabilidades do lar ficam, geralmente a cargo de parentes, vizinhos ou irmãos (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007, p. 577).

Destaca-se aqui uma nítida ausência de novas práticas sociais para a criação de uma concepção de responsabilidade coletiva quanto ao trabalho de cuidado. Este permanece como sendo responsabilidade, praticamente exclusiva, das mulheres. Além disso, a ausência de políticas públicas que permitam um planejamento das atividades conflitantes do trabalho produtivo com os cuidados da família, bem como a ínfima participação masculina no trabalho reprodutivo, "repercute nas oportunidades laborais das mulheres, notadamente das mães com filhos dependentes, e reforça as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. " (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007, p. 582).

Nesse sentido, conforme discorre Jules Falquet (2012, p. 37), a entrada das mulheres no mercado de trabalho, ainda que parcialmente, foi vista historicamente como um avanço para algumas mulheres, especialmente aquelas brancas de classe média, permitindo certa autonomia em relação à instituição familiar. As mudanças culturais que dizem respeito a questão de gênero, portanto, principalmente em valorizar a independência e autonomia das mulheres, não devem ser ignoradas.

Todavia, logo foi evidenciado que, conforme a autora, *"*uma parte crescente do trabalho geralmente atribuído às mulheres parece sair do contexto conjugal-familiar para ser realizado de maneira remunerada no mercado" (FALQUET, 2016, p. 37), em conformidade com o que dita os princípios norteadores da divisão sexual do trabalho.

Por fim, importante ressaltar que a maioria das mulheres não privilegiadas em termos de raça e classe não conseguiu se libertar da instituição familiar-conjugal (FALQUET, 2016, p.

[5] Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômicas Aplicadas (IPEA), em 2009 existiam 7,2 milhões de brasileiros trabalhando na limpeza, cozinha e manutenção de casas e escritórios. Destes, as mulheres eram 93% do total (6 milhões) e negras representavam 61,6% do total (4 milhões) (SEVERO, 2015).

44). A heterogeneidade da categoria mulher, portanto, exige que a divisão sexual do trabalho seja analisada mediante uma perspectiva interseccional.

2.3 Divisão sexual do trabalho e interseccionalidade

As mulheres, conforme Judith Butler (1993), não formam um grupo homogêneo, sendo afetadas por desigualdades interseccionais, como classe, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, dentre outras. Nessa seara, cabe aqui destacar dois conceitos importantes: a interseccionalidade e a consubstancialidade.

A interseccionalidade é uma metodologia de análise de discriminações imbricadas, desenvolvida pelos movimentos feministas negros e lésbicos nos Estados Unidos nos anos 80 (CRENSHAW, 1969). Desde o início dos anos 1990, a interseccionalidade é abordada pela academia, principalmente pela jurista Kimberlé Crenshaw (1989). Na perspectiva da interseccionalidade de Kimberlé Crenshaw (1989), estuda-se as intersecções da raça e do gênero, abordando parcialmente classe ou sexualidade, de modo a considerar a multiplicidade de opressões vivenciadas pelas mulheres racializadas. Segundo a autora:

> A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. (CRENSHAW, 2002, p. 177)

A proposta de Crenshaw não era tornar a interseccionalidade uma categoria, mas sim um método (mesmo em caráter provisório) de mapeamento das dinâmicas de opressões, destacando a interação sobreposta entre gênero e raça (CRENSHAW, 1989). Para a autora, a interseccionalidade é um método que tem como marco teórico as realidades das múltiplas desigualdades, ao pensar na interação destas de uma maneira dinâmica e multidimensional (CRENSHAW, 1989).

Já a consubstancialidade, conceito delineado principalmente por Danièle Kergoat (2000), é focado na intersecção entre gênero e classe. Tal conceito foi elaborado a partir dos anos 1970, na França, tendo como premissa a ideia de não é suficiente considerar apenas a relação de dominação homem e mulher como justificativa para as complexas práticas sociais de gênero (KERGOAT, 2000, p. 73).

Conforme os estudos da socióloga do trabalho Danièle Kergoat (2010), a aplicação da interseccionalidade tornou-se uma "receita" vazia, pois dificulta pensar em uma relação de

dominação móvel e historicamente determinada, o que, paradoxalmente, viabiliza que o discurso dominante naturalize e enquadre os sujeitos em identidades previamente definidas. Para Kergoat (2010), quando processos dinâmicos das desigualdades nas relações sociais são analisados, deve-se romper com uma pretensão unificadora de opressões e de lutas políticas, na medida em que a interseccionalidade em si não é necessariamente fonte de alteridade ou antagonismo e que nenhuma relação social é equivalente ou tem prioridade sobre outra.

Apesar das críticas, a interseccionalidade se fortalece como metodologia predominante nas ciências humanas, que tem como objetivo a busca da justiça social por meio da desnaturalização de processos de opressões imbricadas (BERSANI, MÁXIMO, 2020).

Em oposição à interseccionalidade, as classificações jurídicas tradicionais de discriminação propõem uma lógica comparativa fixa de desigualdades, que falha em reconhecer as hierarquias e dinâmicas das relações de poder que as criam, homogeneizando as opressões em eixos isolados (BERSANI, MÁXIMO, 2020). Sem dúvida, categorias legais homogêneas, alimentadas por estereótipos e classificações unívocas, são autênticos instrumentos jurídicos de legitimação de desigualdades (MACKINNON, 2013).

Entretanto, apesar da interseccionalidade ser importante para análise da divisão sexual do trabalho, especialmente considerando a delegação do trabalho reprodutivo de mulheres brancas de classe média para mulheres negras ou imigrantes periféricas, o Direito do Trabalho vem historicamente ignorando tais opressões em sua epistemologia, o que colabora para manutenção das desigualdades no mercado laboral.

2.4 A desvalorização do trabalho reprodutivo e a figura do trabalhador no Direito do Trabalho

Em sua tese de doutorado em Direito pela Universidade de São Paulo, Regina Stela Corrêa Vieira (2018, p. 73) explica que as bases nas quais o Direito do Trabalho se firma transferiram ao pensamento justrabalhista uma série de estereótipos de gênero. O ponto de partida para o entendimento dessa problemática é conceber o conceito de trabalho associado a uma perspectiva ampla da lei, em sua dimensão normativa e institucional, principalmente no que tange ao seu papel social, como explica Judy Fudge (2016).

Por meio do reconhecimento de trabalhos que são remunerados e aqueles que não o são, o ordenamento jurídico tem um papel fundamental em designar o gênero que irá exercer cada tipo de trabalho. Dessa forma, a lei delineia nitidamente os papéis das mulheres no mercado de

trabalho, os tipos de arranjos empregatícios aos quais estarão submetidas e, sobretudo, o valor atribuído às atividades que as mulheres exercerão (FUDGE, 2016, p. 10).

Na perspectiva da categoria jurídica de "trabalho", todo o trabalho reprodutivo realizado gratuitamente pelas mulheres todos os dias, por não ser reconhecido no Direito como trabalho de fato, se faz invisível. Tem-se o trabalho doméstico e de cuidado, como espécies do trabalho reprodutivo, como sendo um "apêndice" do trabalho assalariado (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599): para o direito, o trabalho reprodutivo, principalmente o não remunerado, não tem valor. Essa desvalorização do trabalho de cuidado e doméstico é reflexo, e também produto, do tratamento dado pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Portanto, critica-se a forma como a teoria jurídico-trabalhista definiu e uniformizou o conceito de trabalho e o indivíduo trabalhador. No Direito do Trabalho, é reconhecido como trabalho apenas o trabalho produtivo. Com base nisso, criou-se também a ideia do "trabalhador universal" sem considerar para tanto a questão de gênero e suas particularidades, conforme explica Regina Stela Corrêa Vieira (2018, p. 97):

> A relação típica de trabalho sobre a qual se fundamenta o Direito do Trabalho, conforme visto no item anterior, vem atrelada ao sujeito que participa da relação juridicamente tutelada e que nesse caso, é o trabalhador homem, com um contrato de trabalho em tempo integral, emprego fabril, sindicalizado, possivelmente de um país do Norte e auxiliado por uma mulher que realiza as tarefas domésticas de cuidado – seja mãe, esposa, sogra etc. (VIEIRA, 2018, p. 97)

Feitas essas considerações, é evidente que a teoria do Direito do Trabalho não considera o gênero de uma forma transversal, levando-o em consideração apenas em normas específicas do ordenamento jurídico-trabalhista, como aquelas que tratam da proteção à maternidade e regras de não-discriminação de gênero (VIEIRA, 2018, p. 97). Assim, a perspectiva de gênero no Direito do Trabalho resta, "isolada à temática das 'mulheres' ou da 'sexualidade' o que gera distorções sexistas em suas categorias fundamentais. " (VIEIRA, 2018, p. 76).

Nesse contexto, a autora defende a ideia de que é preciso mudar a abordagem de gênero para uma interpelação mais profunda das categorias, conceitos e fundamentos que regem toda a disciplina do Direito do Trabalho, e não apenas as igualdades ou desigualdades pontuais presentes na legislação trabalhista (VIEIRA, 2018, p. 78).

É nesse sentido que pretendemos desenvolver esta pesquisa em termos da divisão sexual do trabalho na carreira diplomática. A carreira de diplomacia brasileira, como será visto adiante, é marcada para formalidade e pela hierarquia, elementos que fundamentam a identidade da

função. Nesse sentido, Moura (2007) destaca que o ingresso na carreira diplomática é marcado pela construção da identidade do diplomata.

Conforme explicam Cockles e Steiner (2017), existe a ideia de um padrão estético e social de representação no Itamaraty, o que ainda é intangível para a norma trabalhista em termos de coibição da discriminação. Segundo as autoras (COCKLES, STEINER 2017), os membros da "Casa de Rio Branco" possuem um estereótipo, correspondendo, basicamente, a homens brancos, de origem socioeconômica privilegiada e extremamente cultos, o que faz com que as mulheres ainda sejam inferiorizadas em razão de papeis sociais determinados pela divisão sexual do trabalho.

Importante ressaltar que como resultado desta estética, não foram encontrados dados interseccionais de gênero, raça e classe no tocante às mulheres que lograram a aprovação no Concurso de Admissão à Carreira Diplomática (CACD) e que atualmente integram o corpo do Itamaraty.

Nesse sentido, a ausência de tais dados sobre as trabalhadoras da carreira diplomática representa um primeiro resultado desta pesquisa: a teoria juslaboral definiu e uniformizou o conceito de trabalho e de trabalhador na carreira diplomática, de modo que a discriminação interseccional de gênero sequer é considerada um fator relevante, sendo ignorada pelo Direito do Trabalho.

Para compreender melhor a estética discriminatória da diplomacia e como ela opera em relação à progressão das mulheres, é necessário analisar a estrutura da carreira diplomática no Brasil.

3. ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA DIPLOMÁTICA NO BRASIL

3.1 Hierarquia e estrutura da carreira de diplomacia brasileira

As mulheres corresponderam, no ano de 2015, a apenas 22,9% do corpo de diplomatas do Itamaraty, de acordo com dados do Instituto Rio Branco (IRBr) (BRASIL, 2016). Já no cargo mais alto da carreira, Ministro de Primeira Classe, as mulheres eram apenas 18,6% (BRASIL, 2016). Percebe-se, portanto, uma desigualdade na progressão de carreira das mulheres em relação à progressão dos homens, mesmo havendo critérios específicos estabelecidos pelo Decreto n. 6559, de 8 de setembro de 2008, que regulamento o processo de concessão de promoções de diplomacia.

Para o estudo da divisão sexual-laboral no Itamaraty, é imperativo a compreensão da estrutura e da hierarquia da carreira de diplomacia. A carreira diplomática brasileira é marcada pela hierarquia e pela formalidade (DULCI, 2008). Segundo Moura (2007), há um senso forte de estratificação para os diplomatas, resultado de uma estrutura institucional que combina elementos da burocracia nacional, organizada em funções e cargos, e à escalonagem das Forças Armadas, organizada em patentes. Essa estratificação e o pertencimento a cada categoria determina o status na estrutura funcional e afeta também as socializações dentro do Ministério (MOURA, 2007). Esse peculiar sistema hierárquico conta com forte interação entre normas formais do processo de concessão de promoções e as instituições informais, além da autoridade e elementos culturais dentro do Ministério (COCKLES, STEINER, 2017).

O acesso à carreira diplomática desde 1940 é efetuado por meio do Concurso de Admissão à Carreira Diplomática (CACD) realizado pelo Instituto Rio Branco (IRBr), sendo que apenas em 1954 foi autorizado efetivamente o ingresso de mulheres na carreira de diplomacia por meio do exame (BALBINO, 2011).

Além do requisito de ingresso por meio do CACD, é necessário a apresentação de diploma de conclusão de curso de graduação em nível superior, devidamente registrado, emitido por instituição de ensino oficialmente reconhecida. Ademais, deve ser o candidato brasileiro nato (art. 12, §3º, inciso V da CR/88).

Quanto aos cargos hierárquicos no Itamaraty, a carreira diplomática é dividida nas seguintes classes, em ordem crescente de hierarquia: Terceiro-Secretário, Segundo-Secretário, Primeiro-Secretário, Conselheiro, Ministro de Segunda Classe e Ministro de Primeira Classe, comumente chamado de Embaixador/Embaixadora.

Figura 1: Classes de hierarquia da carreira brasileira de diplomata

Fonte: Lei 11.440/06. Elaboração própria.

Com a aprovação no CACD, o candidato é admitido no Ministério das Relações Exteriores (MRE) no cargo de Terceiro-Secretário e passa a receber o salário correspondente à função. Além disso, o candidato é obrigado a matricular-se no Curso de Formação de Diplomatas do Instituto Rio Branco, sendo a conclusão do curso condição essencial para a confirmação do servidor no Serviço Exterior Brasileiro (SEB), nos termos da Portaria nº 919, de 19 de setembro de 2019, que aprova o regulamento do Instituto Rio Branco.

O regime jurídico dos servidores do Serviço Exterior Brasileiro (SEB) foi instituído pela Lei 11.440 de 29 de dezembro de 2006, sendo que se aplica a esses servidores, no que couber, a Lei dos Servidores Públicos Civis da União, lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990.

O Serviço Exterior Brasileiro (SEB), conforme art. 1º da Lei 11.440/06, constitui-se do corpo de servidores, ocupantes de cargos de provimento efetivo, capacitados profissionalmente como agentes do Ministério das Relações Exteriores (MRE), 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.

Além disso, conforme estabelece o art. 2º da Lei 11.440/06, o Serviço Exterior Brasileiro (SEB) é composto da Carreira de Diplomata, da Carreira de Oficial de Chancelaria e da Carreira de Assistente de Chancelaria. A Lei 11.440/06 determina também que os funcionários do Serviço Exterior Brasileiro (SEB) servirão na Secretaria de Estado, composto dos órgãos do Ministério das Relações Exteriores (MRE) sediados no território nacional, e em

postos no exterior, sendo estes as repartições do Ministério das Relações Exteriores sediados em país estrangeiro.

Na presente pesquisa, trataremos apenas da Carreira de Diplomata. A Lei 11.440/06 determina, em seu art. 3º, que 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.

3.2 O processo de concessão de promoções na carreira diplomática

3.2.1 Critérios de elegibilidade

O processo de concessão de promoções dentro da carreira de diplomacia é regulamentado pelo Decreto n. 6559, de 8 de setembro de 2008 e pela Lei 11.440 de 29 de dezembro de 2006. Será feita uma explicação, simplificada, dos critérios e requisitos para progressão na carreira diplomática. Trata-se de processo extremamente complexo, razão pela qual serão utilizadas imagens e tabelas para auxílio.

Como já explicado, o candidato aprovado no CACD é nomeado ao cargo de Terceiro-Secretário, passa a receber a remuneração do cargo e é condicionado a frequentar o Curso de Formação de Diplomata, nos termos da Portaria nº 919, de 19 de setembro de 2019. A conclusão deste curso é pré-requisito para sua confirmação no Serviço Exterior Brasileiro (SEB), após o período de estágio probatório. Este tem duração de três anos de serviço efetivo, com o objetivo de avaliar suas aptidões e capacidade para o exercício do cargo (art. 8º da Lei 11.440/06).

Assim, concluído o período de estágio probatório e o Curso de Formação de Diplomata, a promoção de Terceiro-Secretário para a classe de Segundo-Secretário se dá de forma automática, respeitando a disponibilidade de vagas e em ordem decrescente de tempo de serviço efetivo. Para ser promovido, o funcionário na classe de Segundo-Secretário estará sujeito não apenas à critérios de antiguidade, mas também de merecimento.

É publicada, semestralmente, a Lista de Antiguidade, na qual são enumerados os diplomatas que cumprem os requisitos de elegibilidade para promoção, nos termos dos artigos 10º, 11 e 12 do Decreto nº 6.559/2008. A tabela que segue esquematiza os critérios que tornam o diplomata elegível para progressão de classe na carreira de diplomacia.

Tabela 1: Critérios para promoções na carreira de diplomata.

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

Fonte: Decreto nº 6.559/2008. Elaboração própria.

Assim, para que um Primeiro Secretário seja elegível a concorrer à uma promoção e ascender ao cargo de Conselheiro, por exemplo, ele deverá ter concluído o Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas (CAD), contar com 2 anos de tempo de serviços no exterior e no mínimo 3 anos de tempo efetivo de serviço.

As promoções ocorrem duas vezes ao ano e são condicionadas à conclusão dos cursos destacados na Tabela 1. Conforme explicam Cockles e Steiner (2017), tratam-se cursos de treinamento e qualificação, ofertados e coordenados pelo Instituto Rio Branco (IRRr).

Além disso, destaca-se que, conforme o art. 13 da Lei nº 11.440/06, os postos no exterior são classificados, para fins de movimentação de pessoal, em grupos A, B, C e D, segundo o grau de representatividade da missão e as condições específicas de vida na sede. No tocante à progressão na carreira de diplomacia, o tempo de serviço efetivo em postos C é computado em dobro, e em postos D, o tempo de serviço é computado em triplo. Ademais, cabe citar que as remoções ficam a critério da Administração de acordo com a conveniência e oportunidade do preenchimento de um posto no exterior por determinado diplomata, bem como o interesse funcional do servidor do Serviço Exterior Brasileiro (SEB).

Quanto ao tempo de serviço em função de chefia, por sua vez, este é contabilizado quando o diplomata assume funções de chefia equivalentes a nível igual ou superior a DAS-4 ou em posto no exterior, de acordo com o disposto em regulamento, nos termos do art. 52,

inciso I, letra “b”, da Lei 11.440/06. Conforme a tabela 1 mostra, este critério se aplica apenas aos Ministros de Segunda Classe para ascensão ao cargo de Ministro de Primeira Classe.

Os diplomatas que preencherem os requisitos supramencionados serão elencados na Lista de Antiguidade (LA) e, dentre estes, serão selecionados os diplomatas que irão compor o chamado Quadro de Acesso, nos termos do art. 13 e seguintes, do Decreto 6.559/08.

3.2.2 Formação do Quadro de Acesso

Para a formação do Quadro de Acesso são realizadas, em primeiro lugar, votações horizontais e verticais a partir das informações contidas na Lista de Antiguidade (Figura 2, Etapa 1). Conforme explicado, tal lista contém as indicações de quais diplomatas são elegíveis a promoções, de acordo com os critérios elencados na tabela 1.

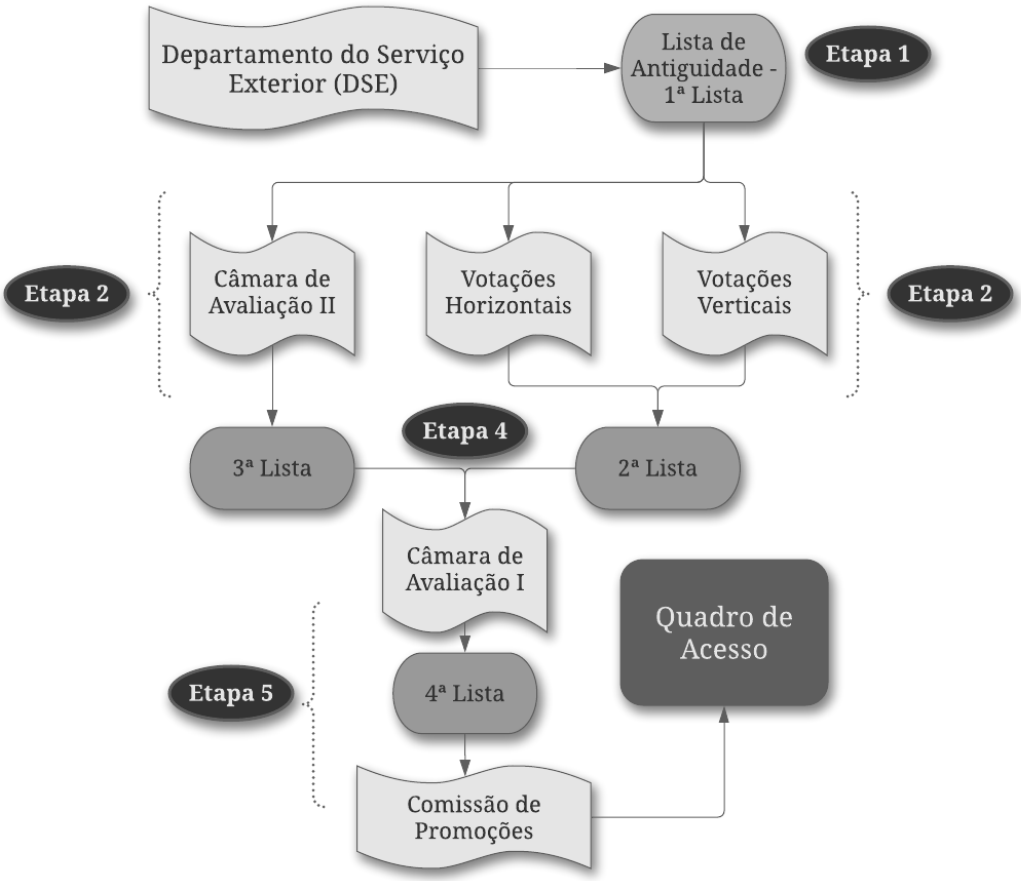
As votações horizontais são realizadas pelos pares: cada diplomata indicará nomes de candidatos em número correspondente a um décimo dos cargos de sua própria classe (art. 15 do Decreto 6.559/08). Já nas votações verticais, os Ministros de Primeira Classe, os Ministros de Segunda Classe, os Conselheiros e os Primeiros-Secretários deverão indicar os nomes de candidatos de todas as classes inferiores, também em número correspondente a um décimo dos cargos de cada classe (art. 16 do Decreto 6.559/08). O resultado das votações horizontais e verticais irão compor uma segunda lista (Figura 2, Etapa 2).

Em paralelo às votações horizontais e verticais, a Câmara de Avaliação II, também com base na Lista de Antiguidade, realiza votações internas de modo a irão compor uma terceira lista de diplomatas (Figura 2, Etapa 2) merecedores de integrar o Quadro de Acesso naquele semestre (art. 20 do Decreto 6.559/08).

Em posse da segunda e terceira listas ranqueadas, a Câmara de Avaliação I delibera, mais uma vez por meio de votações majoritárias, quais os diplomatas devem seguir para compor o Quadro de Acesso e concorrer às promoções (art. 21 do Decreto 6.559/08).

Por fim, a Comissão de Promoções, sob a presidência do Ministro de Estado das Relações Exteriores, conforme art. 26 do Decreto 6.559/08, decidirá finalmente quais serão os integrantes do Quadro de Acesso e a partir destes selecionará os diplomatas de cada classe que irão preencher as vagas disponíveis nas classes subsequentes.

Figura 2: Processo de formação do Quadro de Acesso



Fonte: Decreto nº 6.559/2008. Elaboração própria.

Tabela 2: Composição das Câmaras de Avaliação e da Comissão de Promoções

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

Fonte: Decreto nº 6.559/2008. Elaboração própria.

3.2.3 Quadro Especial

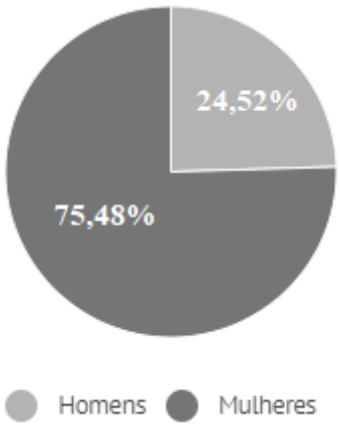
Existe um limite de tempo em que o diplomata poderá permanecer em uma dada classe da carreira de diplomacia e ser elegível à promoção pelo Quadro de Acesso ordinário. Ao atingir essa limitação temporal, tem-se como consequência a transferência do servidor para o Quadro Especial do Serviço Exterior Brasileiro, seguindo a ordem decrescente de tempo de serviço efetivo. Nessa condição, o diplomata poderá chefiar postos, divisões ou departamentos do Serviço Exterior Brasileiro (BALBINO, 2011).

Para Ministros de Primeira Classe, Ministro de Segunda Classe e para os Conselheiros, o art. 55º da Lei 11.440/06 estabelece um limite de 15 anos de permanência na classe ou no caso de o diplomata completar 65, 60 ou 58 anos de idade, respectivamente. Para a classe de Primeiro Secretário, o limite é de 12 anos e para Segundo Secretário, 10 anos, não havendo limitação quanto à idade do diplomata.

Destaco novamente que a progressão do cargo de Terceiro-Secretário para Segundo-Secretário ocorre de forma automática, quando preenchido o requisito temporal do estágio probatório e a conclusão do Curso de Formação de Diplomata, não havendo, portanto, limite máximo de tempo que o diplomata poderá permanecer nesta classe.

Isto posto, o Quadro Especial na data de fevereiro de 2015 era composto por 208 diplomatas no total, sendo 51 homens e 157 mulheres, conforme Farias e Carmo (2016) e dados da divisão de pessoal do Ministério de Relações Exteriores (2015):

Gráfico 1: Composição Quadro Especial (dados de fevereiro de 2015)



Fonte: Farias & Carmo, 2016. Elaboração própria.

Como será visto adiante, há uma estagnação das mulheres nos cargos intermediários da hierarquia da carreira de diplomacia brasileira. Tem-se uma dificuldade de ascensão de classe

no limite temporal determinado pelo Decreto 6.559/2008 e consequente transferência de seus nomes para o Quadro Especial. Sobre o tema, Farias e Carmo (2016) explicam que:

> Gostaríamos de retornar à imagem da distribuição da posição dos diplomatas no momento de desligamento do órgão – com a maioria das mulheres desligando-se como conselheira, enquanto os homens desligaram-se como ministros de primeira classe. Isso demonstra bem as diferenças entre o fluxo de carreira masculino e feminino. No masculino, há poucos "vazamentos" até chegar-se aos dois cargos mais altos. No caso das mulheres, elas tendem a ficar estagnadas nas posições intermediárias até serem transferidas para o Quadro Especial e alcançarem a aposentadoria. (FARIAS, CARMO, 2016)

Observam os autores que ao entrar para o Quadro Especial, o diplomata vê suas chances de progredir na carreira diminuídas (FARIAS, CARMO, 2016). Isso porque os artigos 37, 38 e 39 do Decreto 6.559/2008, determinam que a cada semestre apenas 1 Ministro de Segunda Classe, 1 Conselheiro e 2 Segundos Secretários poderão ascender à classe subsequente, preenchidos os requisitos apresentados na Tabela 1 e havendo disponibilidade de vagas, limitando o número de promoções de diplomatas do Quadro Especial. Além disso, a promoção ao topo da carreira de diplomacia, qual seja, o cargo de Ministro de Primeira Classe, é possível apenas por meio do Quadro de Acesso ordinário do Serviço Exterior Brasileiro (COCKLES, STEINER, 2017).

Considerando os dados e as constatações feitas, conclui-se que este elevado número de diplomatas mulheres no Quadro Especial, mais especificamente 157 servidoras em 2015 (FARIAS, CARMO, 2016), terão suas chances de progressão na carreira diminuídas e não alcançarão o cargo mais alto da carreira diplomática brasileira.

4. COMPOSIÇÃO DESIGUAL DAS CLASSES HIERÁRQUICAS NA DIPLOMACIA

De acordo com Cockles e Steiner (2017), e os dados do anuário do Instituto Rio Branco (IRBr), há uma distribuição desigual das mulheres na metade superior da hierarquia funcional, qual sejam nas classes de Conselheiro, Ministro de Segunda Classe e Ministro de Primeira Classe, quando realizada uma comparação com os homens.

No ano de 2015, as mulheres corresponderam a 22,9% de todos os diplomatas, sendo que na metade superior da hierarquia funcional, dentre os 199 Primeiro Ministros, mais comumente conhecidos como embaixadores, tem-se apenas 18,6% de mulheres (BRASIL, 2016).

De acordo com dados de dezembro de 2019, não houve significativa mudança nesses números: o número de mulheres em atividade na carreira diplomática era de 316, de um total de 1.540 diplomatas, o que representa aproximadamente 20,50% do efetivo. Dentre elas, 39 pertencem à classe de ministra de primeira classe, o que representa 18,9% de um total de 206 embaixadores (BRASIL, 2019).

É evidente, portanto, que trajetória das mulheres diplomatas dentro do Itamaraty é diversa daquela dos homens, mesmo sendo em teoria as mesmas regras formais para concessão de promoções para ambos os gêneros, estabelecidas pelo Decreto 6.559/2008. Além disso, é ainda mais intrigante a diferenciação dos percursos de mulheres e homens dentro do MRE considerando a significativa similaridade entre os perfis dos integrantes da carreira diplomática no que tange à formação acadêmica, origem regional, à classificação na Lista de Antiguidade, tempo em postos no exterior e também na ocupação de cargos de chefia (FARIAS, CARMO, 2016).

Como explicado no item anterior, a formação do Quadro de Acesso para concorrer à uma progressão de carreira ocorre em 5 etapas (Figura 2). Tem-se primeiramente a formação da Lista de Antiguidade, a partir de diplomatas que preencham os requisitos elencados na Tabela 1. A partir da Lista de Antiguidade, é formada uma 2ª Lista por meio de votações horizontais e verticais entre os diplomatas de cada classe e, concomitantemente, tem-se a elaboração de uma 3ª Lista por meio de votações pela Câmara de Avaliação II.

Em seguida, os nomes dos diplomatas classificados nas listas nº 2 e 3 são submetidos mais uma vez à votação, agora pela Câmara de Avaliação I que irá determinar uma 4ª Lista que seguirá para apreciação da Comissão de Promoções. Desta feita, a comissão irá decidir os diplomatas que irão compor o Quadro de Acesso e deste quadro, serão selecionados os diplomatas que irão efetivamente preencher as vagas disponíveis nas classes subsequentes.

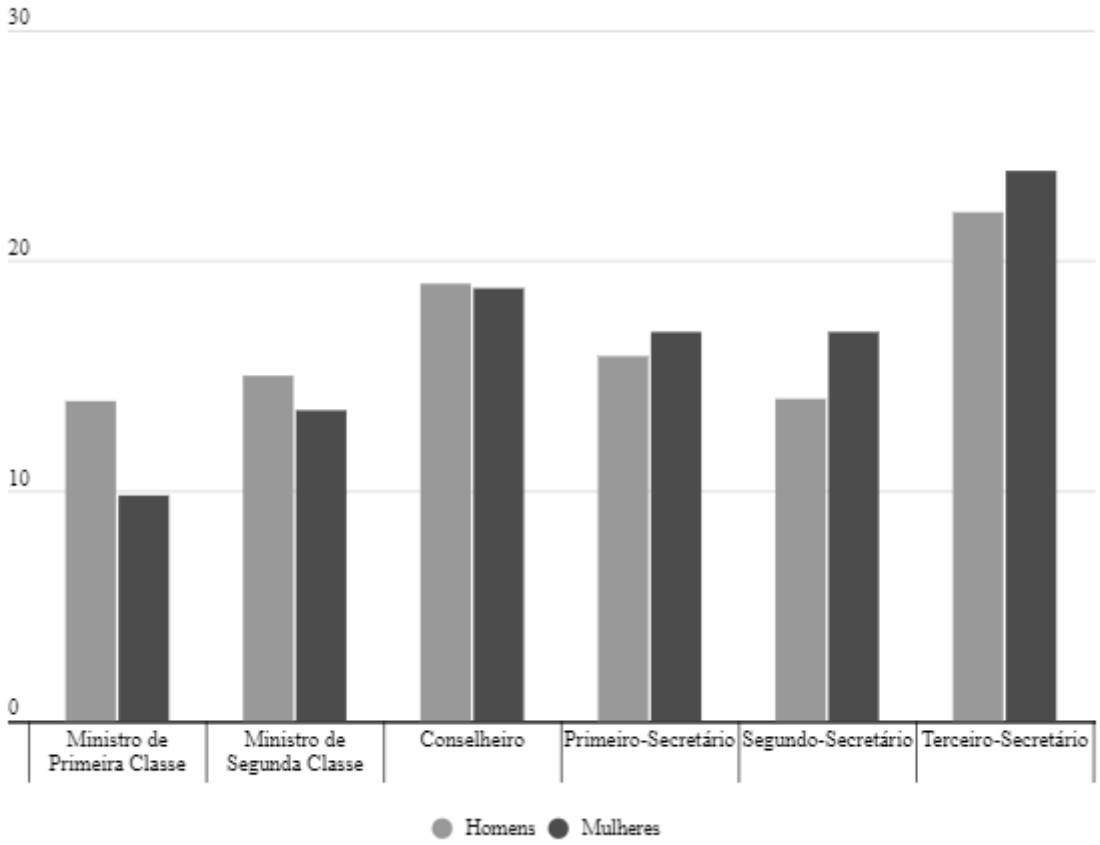
Por fim, caso ultrapassado o limite temporal de permanência em dada classe hierárquica da carreira, o nome do diplomata é transferido do Quadro de Acesso ao Quadro Especial, sendo este composto por 75,48% de mulheres, em fevereiro de 2015 (FARIAS, CARMO, 2016), conforme exposto alhures.

É de suma importância relevar aqui que ao longo de todo o processo de concessão de promoções dentro de Itamaraty, são realizadas cinco etapas de votações pelos próprios diplomatas, no qual caberá a cada um orientar-se conforme a própria motivação. Argumenta-se que existe uma medida de subjetividade nas votações ao longo do processo de formação do Quadro de Acesso que prejudicaria, em especial, as mulheres (COCKLES, STEINER, 2017). Nesse contexto, a discricionariedade do voto abre espaço para que a socialização e a cultura

dentro do Ministério de Relações Exteriores tenham papel decisivo na distribuição e composição de gênero das classes hierárquicas da carreira de diplomacia (COCKLES, STEINER, 2017, p. 263).

Dados mostram que há de fato um gargalo nas promoções de mulheres a partir metade superior da hierarquia funcional, ou seja, da classe de Conselheiro (BALBINO, 2011; FARIAS, CARMO, 2016).

Gráfico 2: Distribuição de homens e mulheres entre as classes da carreira diplomática (dados de junho de 2015)



Fonte: Farias & Carmo, 2016. Elaboração própria.

Explica Viviane Rios Balbino (2011) que é justamente a partir da classe de Conselheiro que as conexões políticas se tornam especialmente relevantes na concessão de promoções:

> Mulheres diplomatas tipicamente ascendem mais rapidamente que colegas do sexo masculino até o cargo de Primeiro Secretário, enquanto as promoções dependem pouco de articulação política [...]. Entretanto, as diplomatas têm dificuldades muito maiores que seus colegas do sexo masculino para angariar

> o apoio político necessário à promoção para os cargos de Conselheiro, Ministro de Segunda e Primeira Classes (BALBINO, 2011, p. 67).

A autora discorre sobre hipóteses das quais resultam tal problemática: a baixa representatividade das mulheres na carreira diplomática e, consequentemente um lobby feminino de apoio pequeno e, ainda, pouco articulado (BALBINO, 2011). Além disso, o baixo incentivo às mulheres no que tange a jogos de poder, intensificada a dificuldade pelo fato de terem que lidar predominantemente com colegas do sexo masculino (BALBINO, 2011).

Cockles e Steiner (2017) consideram que o sistema de articulação entre normas formais e informais pelo qual se caracteriza o processo de concessão de promoções da carreira tem três reflexos potenciais para as mulheres. Primeiramente, ter-se-ia o favorecimento de um padrão estético social de representação da diplomacia brasileira, resumindo-se em homens brancos, bem eruditos de grupos econômicos privilegiados (COCKLES, STEINER, 2017).

Em segundo lugar, haveria uma naturalização ainda maior de estereótipos de gênero no que tange à conduta e atitudes das mulheres dentro do Itamaraty. Conforme as autoras, a divisão dos papéis de gênero, presente em qualquer ambiente social, determina parâmetros distintos de comportamento e, nesse contexto, uma mesma atitude praticada por homem não é vista com os mesmos olhos quando praticada por uma mulher. Assim, conforme as diplomatas entrevistadas por Cockles e Steiner (2017), durante uma discussão um homem é visto como alguém que "sabe se impor", enquanto a mulher que apresenta comportamento semelhante é tida como "histérica", o que revela a violência de gênero denominada gaslighting[6] presente na diplomacia.

Finalmente, Cockles e Steiner (2017, p. 265), concluem que, segundo a literatura sobre a temática, as conexões políticas necessárias para a progressão na carreira "adequam-se mais ao perfil de interação social dos homens em comparação ao das mulheres". Nesse contexto, a competitividade e maior facilidade de arriscar, tidas como características masculinas, desempenham relevante influência na articulação política necessária para obter uma promoção (COCKLES, STEINER, 2017).

Diante deste contexto, é preciso reiterar alguns pontos a respeito da desigual composição de gênero da metade superior hierárquica da carreira diplomática, nos moldes estabelecidos pelos princípios da divisão sexual do trabalho.

O princípio de separação da divisão sexual do trabalho estabelece que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, sendo que a figura do diplomata, conforme já visto no presente trabalho, muito se associa ao estereótipo do gênero masculino. Um dado relevante que

[6] Desqualificar a sanidade de uma mulher, acusando-a de irracional é um modo clássico de silenciar e controlá-la denominada de gaslighting pela literatura feminista (ABRAMSON, 2014)

comprova essa associação é que a grande maioria dos diplomatas de fato correspondem ao gênero masculino, mais precisamente 79,5% em 2019 (BRASIL, 2019).

Viviane Rios Balbino (2011) destaca que existe uma imagem masculina relacionada aos diplomatas e à carreira, não havendo modelos femininos expressivos no Itamaraty. Majoritariamente, são homens diplomatas que possuem suas imagens veiculadas em reportagens, jornais e entrevistas, sendo consultados sobre a situação internacional (BALBINO, 2011, p. 66). O efeito disso é o baixo interesse das mulheres pela carreira, que, combinado com a perspectiva reduzida de ascensão profissional, conforme os dados aqui expostos, é causa e consequência da baixa representatividade feminina no Itamaraty (BALBINO, 2011, p. 66).

Além disso, a subjetividade que permeia as votações para formação do Quadro de Acesso, sejam pelas votações verticais e horizontais, pelas Câmaras de Avaliação I e II, ou pela Comissão de Promoções, é determinante para a composição das classes hierárquicas da carreira, reforçando especialmente as normas de socialização e o princípio da hierarquia dentro do Itamaraty.

Nesse mesmo sentido, destacam-se algumas constatações feitas pelo ex-chanceler Celso Amorim que foi responsável por instituir cotas informais para garantir a progressão de carreira das mulheres diplomatas que surtiu verdadeiros efeitos, como será visto adiante. Celso Amorim, ao ressaltar a importância de vencer preconceitos de gênero enraizados na instituição em 2011, acaba naturalizando violências graves contra mulheres como algo sutil:

> Mudar isso não foi tão fácil, porque o preconceito é, na maioria das vezes, algo muito sutil. As pessoas que têm preconceito não o admitem, dão outras razões, dizem: “Mas se eu colocar esta mulher neste lugar, ela vai casar, poderá engravidar, e terá de cuidar do bebê; não é por mim, é pelo serviço”. Atitudes deste tipo são muito comuns e vão se afirmando e se prolongando, o que faz com que a carreira da mulher fique mais difícil (COCKLES, STEINER, 2017, p. 266).

Contudo, foi justamente a partir da gestão de Amorim, de 2002 a 2010, que começou o reconhecimento em relação à temática de gênero no MRE. O ex-chanceler ainda indagou sobre os mais altos cargos dentro do ministério:

> As pessoas sempre dizem que não têm [preconceitos], e é só na prática que ele se revela. A gente olha para a prática e vê que nunca houve uma mulher que fosse Subsecretária no Itamaraty, para não falar em secretária-geral ou ministra das Relações Exteriores (COCKLES, STEINER, 2017, p. 264).

Evidencia-se, nitidamente, os princípios da divisão sexual do trabalho na carreira de diplomacia. No tocante ao princípio da separação, verifica-se que foi consolidada a ideia de que existem trabalhos que são para homens e aqueles que devem ser ocupados pelas mulheres, e de que a palavra diplomata se refere à um homem, representante da Casa do Barão do Rio Branco. Relativamente ao princípio da hierarquia, contata-se que são homens em sua esmagadora maioria que ocupam as posições de poder na carreira, por terem características estereotipadas de gênero que indicam liderança. Também é verificável a presença da divisão desigual do trabalho doméstico/de cuidado, problemática também presente na fala do ex-chanceler Celso Amorim.

5. PERCURSO JURÍDICO-HISTÓRICO DE MULHERES NA CARREIRA DIPLOMÁTICA APÓS 1988

5.1 Da promulgação da Constituição de 1988 à Gestão de Celso Amorim

Conforme explica Friaça (2018), apesar dos avanços consideráveis nos campos dos direitos humanos, cíveis e políticos, não houve uma mudança expressiva na área de regulamentação da máquina pública após a promulgação da Constituição de 1988. As mudanças nesse plano, de acordo com Figueira (2010), citado por Friaça (2018), só começaram a ser implementadas em 1995. Segundo o autor, "As questões relacionadas ao gênero aparentemente não estavam entre as prioridades do Itamaraty entre 1988 e 1996. Ou, se integravam a lista de temas a serem abordados, isso não foi devidamente documentado". (FRIAÇA, 2018, p. 246).

Na gestão do chanceler Luiz Felipe Lampreia, de janeiro de 1995 a janeiro de 2001, tem-se a primeira legislação que visou, finalmente, colocar um fim no tratamento diferenciado entre casais diplomatas (FRIAÇA, 2018, p. 249) e resguardar os direitos das mulheres quando do acompanhamento de seu cônjuge também diplomata ao exterior.

A Lei 9.392 de 19 de dezembro 1996 disciplina a remuneração de servidores do Serviço Exterior Brasileiro em postos no exterior, casados entre si, sendo que em seu art. 1º foi garantido a ambos os cônjuges a percepção da Indenização de Representação no Exterior (IREX). Conforme a Lei 5.809/72, a Indenização de Representação no Exterior é o montante devido ao servidor em serviço no exterior, em missão permanente ou transitória, destinado a compensar as despesas inerentes a missão de forma compatível com suas responsabilidades e encargos.

Anteriormente, o cônjuge que acompanhasse o outro em missão no exterior recebida o equivalente a 60% da indenização supramencionada e "Embora a legislação que disciplinava a

diferença de salários não criasse distinção de tratamento por gênero, a prática terminava por prejudicar, com maior constância, as mulheres. ” (FRIAÇA, 2018, p. 249). Garantiu-se, portanto, a isonomia de tratamento entre homens e mulheres dentro do MRE.

Na gestão de Lampreia, no âmbito internacional, houve avanço no que diz respeito aos direitos das mulheres, após a ratificação pelo Brasil da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, a Convenção de Belém do Pará em 1994 (FRIAÇA, 2018). No entanto, segundo Guilherme Friaça (2018), verificou-se que, em abril de 1998, a disparidade no setor público permanecia: apesar de serem 44,18% de servidoras na administração pública federal, a presença de mulheres em cargos de chefia ainda era reduzida. Com relação ao Itamaraty, em um total de 98 embaixadores, apenas 5 eram mulheres. Assim, minúsculos 5,1% dos ocupantes do cargo mais alto da carreira de diplomacia eram mulheres.

O primeiro registro efetivo em relação à priorização da questão de gênero dentro Itamaraty diz respeito a primeira gestão de Celso Amorim, que durou 20 de julho de 1993 até 1º de janeiro de 1995 (FRIAÇA, 2018, p. 251), durante o governo de Itamar Franco. No entanto, conforme Cockles e Steiner (2017, p. 266) ressaltam, o próprio Celso Amorim nota que o curto período de sua primeira atuação na chancelaria do Itamaraty inviabilizou a realização de mudanças estruturais.

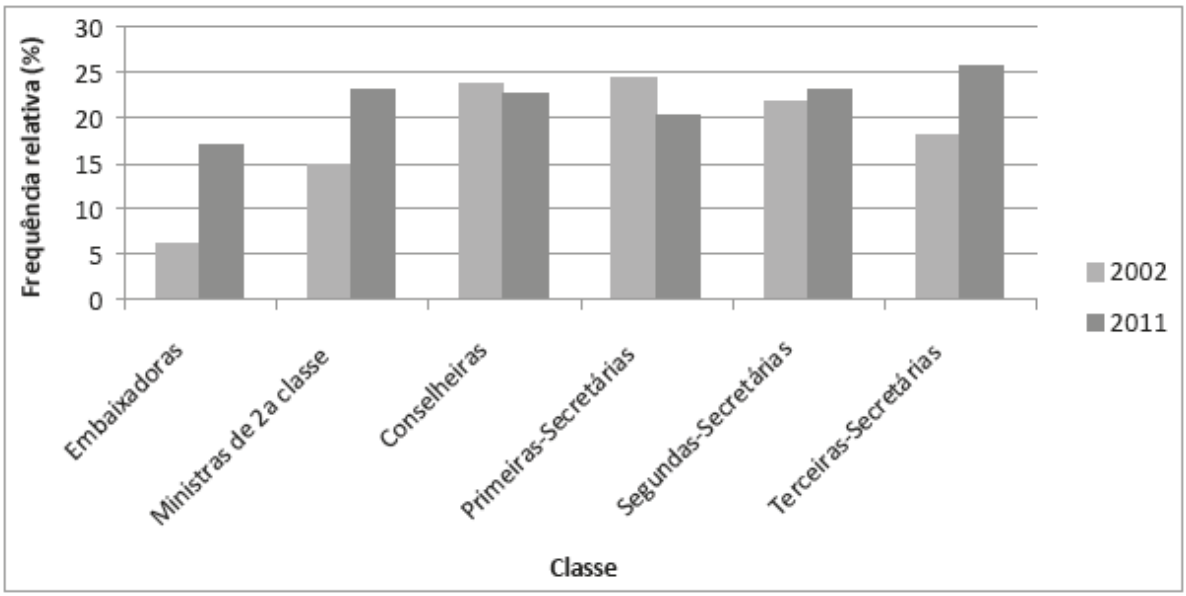
Foi a partir do início da gestão do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2003, que as questões de gênero foram realmente colocadas em foco. A ex-ministra e ex-secretária Especial de Políticas para as Mulheres, Nilcéa Freire (2011), citada por Guilherme Friaça (2018, p. 258), explica que as diretrizes do governo Lula trouxeram “para o centro da agenda do governo a questão da desigualdade de gênero da desigualdade racial e da garantia dos Direitos Humanos”. Além disso, na opinião da ex-ministra, havia todo um contexto internacional de reconhecimento de direitos de gênero, de modo que o Itamaraty se viu impelido a implementar os tratados e convenções ratificados pelo Brasil (Entrevista com Nilcéa Freire, 22/9/2011, FRIAÇA, 2018, p. 258).

Celso Amorim retornou como chanceler do Itamaraty nos governos Lula, sendo que sua gestão perdurou de 1 de janeiro de 2003 e 31 de dezembro de 2010 (COCKLES, STEINER, 2017). A sensibilidade ao tema do chanceler, assim como do Secretário Geral da época, Samuel Pinheiro Guimaraes, junto às diretrizes do governo Lula, resultaram em um maior debate e maior institucionalização da questão de gênero no dentro do MRE (COCKLES, STEINER, 2017).

Durante o período que esteve à frente do Itamaraty, Celso Amorim instituiu uma política informal de cotas para as mulheres na composição dos Quadros de Acesso do processo de concessão de promoções na carreira (COCKLES, STEINER, 2017). O Gráfico 3 que segue demonstra o percentual na participação das mulheres na carreira diplomática entre 15 de janeiro de 2002 e 31 de janeiro de 2011, de modo a permitir a avaliação das consequências de tal "política afirmativa", expressão esta utilizada pelo próprio Celso Amorim (FRIAÇA, 2018, p. 252). Sobre o tema, nas palavras do ex-chanceler, em entrevista realizada em 13 de setembro de 2011:

> Eu quis fazer uma política afirmativa, não com cotas rígidas nem nada, mas procurando garantir a participação das mulheres. Por exemplo, nós temos oito vagas. Eu perguntava: Não tem duas ou três mulheres competentes que podem entrar nesse quadro de acesso? Vamos ver. (COCKLES, STEINER, 2017, p. 266).

Gráfico 3: Percentual de participação das mulheres na carreira diplomática em 2002 e 2011



Fonte: Listas de Antiguidade de 15/01/2002 e de 31/01/2011. Elaborado por Friaça, 2018.

Como se pode verificar, no período entre 2002 e 2011 a distribuição de mulheres dentre as classes hierárquicas da carreira de diplomacia mudou significativamente, sendo que o maior salto foi no percentual de embaixadoras, em um aumento total de 278,59% (FRIACA, 2018, p. 254).

Destaca-se, também, que, em janeiro de 2011, das 24 embaixadoras em atuação, 21 foram promovidas no governo Lula e na gestão de Celso Amorim, que findou em 31 de dezembro do ano anterior sendo que "a proporção de embaixadoras no QE manteve-se

praticamente estável (3,17% em 2002, 3,64% em 2011) " (FRIACA, 2018, p. 254). Com relação ao cargo de Ministro de Segunda Classe, houve um aumento de 55,52% neste período analisado e um incremento de 0,86% de mulheres na classe de Conselheiro (FRIACA, 2018, p. 254).

As referidas cotas informais instituídas por Celso Amorim foram uma maneira de pressionar internamente as indicações de mulheres aos Quadros de Acesso (COCKLES, STEINER, 2017, p. 267). Assim, segundo o ex-chanceler, buscava-se garantir que as diplomatas mulheres ao menos integrassem o Quadro de Acesso, pois a Comissão de Promoções, que decide qual diplomata irá ocupar as vagas na classe subsequente, é presidida pelo Ministro das Relações Exteriores e este tem, nesse momento do processo de concessão de promoções, maior discricionariedade (COCKLES, STEINER, 2017, p. 267).

Ademais, explica o ex-chanceler que, no processo de formação do Quadro de Acesso, o Secretário Geral do Itamaraty possui relevante importância na indicação de mulheres. O Secretário Geral à época, embaixador Samuel Pinheiro Guimarães Neto, era encarregado de comunicar aos outros envolvidos no processo de formação do Quadro de Acesso. Celso Amorim explica a estratégia que adotava neste ponto:

> Então eu dizia "Samuel, são dez vagas no QA, eu quero pelo menos três mulheres, *pelo menos*". E ele executava (...), falava com cada um e dizia "olha, tem que ter três mulheres, senão o Ministro vai devolver o Quadro". Mas, claro, isso é uma coisa que você só faz em casos extremos, então todas as pessoas nomeadas, de alguma forma, por mim ou pelo Secretário-Geral acabavam se conformando (COCKLES, STEINER, 2017, p. 267).

Após o término da gestão do presidente Lula e de Celso Amorim, as cotas informais começaram a diminuir, sendo que a taxa de participação feminina no Quadro de Acesso para Ministros de Primeira Classe reduziu para 18,6% em 2015 (COCKLES, STEINER, 2017). Além disso, a proporção de mulheres promovidas para esta classe diminuiu para 16,7% dos cargos (COCKLES, STEINER, 2017).

Concluem Cockles e Steiner (2017, p. 268) que as cotas informais instituídas por Celso Amorim não foram suficientes para atingir patamares de proporcionalidade em relação ao total de mulheres na carreira diplomática. Além disso, notam as autoras que o caráter informal e pessoal dessas medidas permitiu um retrocesso no que tange à progressão de carreira das mulheres na diplomacia brasileira. Por fim, resume-se que a consequência principal foi a visibilidade para questões de gênero dentro do Itamaraty (COCKLES, STEINER, 2017).

5.2 Cenário contemporâneo: quais as políticas recentes de incentivo e proteção ao trabalho e progressão de mulheres na carreira diplomática?

Um dos efeitos da visibilidade das questões de gênero dentro do MRE foi o início da criação de uma agenda de interesses comuns entre as mulheres da carreira, através da organização de um grupo informal e horizontal para reivindicação de direitos (COCKLES, STEINER, 2017). Atualmente, trata-se de uma das estratégias mais relevantes de reivindicação dos interesses de gênero dentro da diplomacia.

De acordo com Laura Delamonica (2014), as mulheres diplomatas passaram a se organizaram de modo articular argumentações relativas à vivencia da mulher dentro da diplomacia, resultando na criação de um grupo na rede social Facebook, chamado Mulheres Diplomatas Brasileiras, para a articulação dessas ideias (DELAMONICA, 2014).

Segundo Cockles e Steiner (2017, p. 269), em 2014, este Grupo elaborou uma Carta subscrita por 203 diplomatas, que foi entregue à chefia do MRE à época, contendo quatorze pontos em relação estrutura e jornada de trabalho, reivindicando que tais elementos fossem adequados às experiências das mulheres. Além disso, tinha como demanda a aquisição pelo Itamaraty do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça (COCKLES, STEINER, 2017). Este selo diz respeito ao programa de mesmo nome desenvolvido pelo governo federal em parceria com a Organização das Nações Unidas (ONU) que, resumidamente, reconhece a adoção de práticas de igualdade entre mulheres e homens, considerando a diversidade de raça e etnia.

Para adquirir o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, em 2014, foi criado um comitê com a finalidade de atendimento as questões de igualdade entre homens e mulheres, bem como de igualdade racial, denominado de “Comitê Gestor de Gênero e Raça” (CGGR) (COCKLES, STEINER, 2017). Além disso, para conseguir um selo, era necessário um plano de ação eficiente, que deveria registrar e recolher todas as informações sobre os funcionários e processos internos, bem como práticas de promoção de igualdade já existentes (COCKLES, STEINER, 2017).

Nesse processo, de acordo com Cockles e Steiner (2017), a desigual ascensão na carreira devido ao gênero foi revelada como a principal problemática com relação ao desequilíbrio entre os homens e as mulheres na carreira de diplomacia. Entretanto, com o redirecionamento das prioridades do Comitê Gestor de Gênero de Raça (CGGR) para as questões de raça, em 2015, o edital do CACD reservou 20% das vagas para candidatos autodeclarados negros (COCKLES, STEINER, 2017, p. 270). OCGGR passou a ser responsável pela intensa atividade de verificação da auto declaração dos candidatos aprovados no CACD, que acabou dominando a ação do comitê (FRIAÇA, 2018). Desta feita, a questão de gênero se tornou secundária dentro

do CGGR, evidenciando que uma política interseccional de gênero e raça não foi bem articulada pelo CGGR.

Em novembro de 2015, foi publicado um artigo por Matias Spektor, no nome “Mulheres Diplomatas”, no qual foram feitas diversas alegações a respeito de um machismo institucionalizado dentro do Itamaraty, bem como uma tolerância ao assédio e discriminação de gênero (COCKLES, STEINER, 2017). A reação oficial da instituição fora de que as afirmações feitas por Spektor não tinham fundamento, o que resultou em indignação pelas mulheres diplomatas. Diante disso, essas servidoras reuniram em um documento 102 relatos de abusos dentro do Ministério, que começou a circular dentro do MRE (COCKLES, STEINER, 2017).

Assim, em face desse contexto, o Secretário Geral da época, o embaixador Sérgio Danese, recorreu ao CGGR para verificação das medidas cabíveis a serem tomadas, solicitando ainda a ampliação da função do comitê (COCKLES, STEINER, 2017). No entanto, segundo as autoras, a concomitância de demandas de raça, combinada com a responsabilidade de verificação da auto declaração dos candidatos aprovados no CACD, sobrecarregou o CGGR, ficando a questão de gênero em segundo plano (COCKLES, STEINER, 2017).

Atualmente, não há, portanto, um órgão ou comitê exclusivamente responsável pelas demandas relacionadas ao gênero dentro do Itamaraty. Ademais, não foram sequer encontrados dados ou informações a respeito de políticas institucionais relacionadas à igualdade entre homens e mulheres na carreira diplomática nos governos Dilma Rouseff, Michel Temer ou no atual governo de Jair Bolsonaro.

6. CONCLUSÃO

A divisão sexual do trabalho é a forma de trabalho modulada historicamente e social, que se norteia pelos princípios da separação e da hierarquia. O primeiro determina existem trabalhos que devem ser realizados por homens e aqueles a serem realizados por mulheres, enquanto o segundo delineia que o trabalho realizado pelo homem tem maior valor que o trabalho realizado por uma mulher.

O trabalho confinado aos muros do lar, tipicamente designado às mulheres, viu-se em questionamento com a entrada feminina no mercado do trabalho, especialmente no tocante às mulheres brancas de classe média. Foram criados os modelos de conciliação e de delegação para apaziguar os conflitos de gênero ocorridos entre casais decorrentes da divisão sexual do trabalho, mas o trabalho reprodutivo, especialmente aquele de cuidado, permanece sendo

realizado por mulheres, de maneira gratuita ou remunerada, articulado com opressões de raça e classe.

Além disso, tem-se que o próprio Direito, ao classificar exclusivamente o "trabalho" como aquele produtivo, uniformizou o conceito sujeito trabalhador. Dessa forma, não são consideradas as opressões gênero, interseccionalmente conjugadas com aquelas de classe e raça pela norma trabalhista, mantendo a estrutura da divisão sexual do trabalho, que também se mostra presente na carreira diplomática.

A carreira de diplomacia é fortemente marcada pela hierarquia, caracterizada pela interação entre as normas formais, normas profissionais informais e os elementos culturais que marcam a socialização dentro do Ministério de Relações Exteriores, presentes no processo de votações para formação do Quadro de Acesso para a progressão de cargo nos moldes estabelecidos pelo Decreto 6.559/2008.

A formação do Quadro de Acesso para concorrer a uma progressão de carreira ocorre em 5 etapas de votações entre os próprios diplomatas, no qual caberá a cada um orientar-se conforme a própria motivação, existindo uma medida de subjetividade nas votações ao longo do processo que prejudica, em especial, as mulheres. A discricionariedade do voto abre espaço para que a socialização e a cultura estereotipada de gênero dentro do Ministério de Relações Exteriores tenham papel decisivo na distribuição e composição das classes hierárquicas da carreira de diplomacia.

Conclui-se que existe um imagético masculino branco relacionado aos diplomatas e à carreira, sendo sempre homens diplomatas que possuem suas imagens veiculadas em reportagens, jornais e entrevistas, consultados sobre a situação internacional. Como efeito, tem-se um baixo interesse das mulheres pela carreira, que, combinado com a perspectiva reduzida de ascensão profissional, resulta na baixa representatividade feminina no Itamaraty.

A questão de gênero do MRE somente teve destaque a partir da primeira gestão do ex-chanceler Celso Amorim em um período no qual a política internacional favorecia tais discussões. O Itamaraty se viu impelido a implementar os tratados e convenções pelos direitos das mulheres ratificados pelo Brasil.

Já nos governos Lula, de 2003 a 2010, Celso Amorim retornou como chanceler e instituiu uma política informal de cotas para as mulheres na composição dos Quadros de Acesso do processo de concessão de promoções na carreira, que resultou em um aumento de mulheres embaixadoras, em um total de 278,59%. No entanto, com a saída do ex-chanceler Celso Amorim e a não institucionalização das medidas adotadas por ele, a taxa de participação

feminina no Quadro de Acesso para Ministros de Primeira Classe reduziu para 18,6% em 2015 e a proporção de mulheres promovidas para esta classe diminui para 16,7% dos cargos.

Atualmente, uma das estratégias mais relevantes de reivindicação dos interesses de gênero dentro da diplomacia é a organização informal de mulheres dentro do Ministério. Essa mobilização feminina informal culminou na criação do Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR) em 2014, quando as mulheres se organizaram e elaboraram uma Carta à chefia do Ministério e reivindicaram seus direitos. Dentre as reivindicações, estavam a adequação da estrutura da carreira e jornada de trabalho à experiência das mulheres.

No entanto, a concomitância de demandas de gênero raça, combinado com a responsabilidade de verificação da auto declaração dos candidatos aprovados no CACD, sobrecarregou o CGGR, ficando questão de gênero em segundo plano. Entende-se que uma política interseccional de gênero e raça não foi bem articulada pelo CGGR.

Além disso, ausência de dados interseccionais sobre trabalhadoras da carreira diplomática representa um resultado importante desta pesquisa: a teoria juslaboral definiu e uniformizou o conceito de trabalho e de trabalhador de forma binária de gênero na carreira diplomática, de modo que a discriminação interseccional de gênero sequer é considerada um fator relevante, sendo ignorada pelo Direito do Trabalho.

Por fim, após a pesquisa desenvolvida, concluiu-se que nunca houve a implantação de uma ampla política ou a criação de dispositivos juslaborais na carreira de diplomacia para combater a discriminação de gênero: todas as iniciativas efetuadas, presentes principalmente na gestão de Celso Amorim, foram pessoalizadas e informais, o que faz com que a divisão sexual do trabalho permaneça na diplomacia.

7. REFERÊNCIAS

ABRAMSON, Kate. **Turning up the Lights on Gaslighting**. Philos Perspect 2014; 28(1):1-30.

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

BERSANI, Humberto; MÁXIMO, Flávia. Crítica à interseccionalidade como método de desobediência epistêmica no Direito do Trabalho brasileiro, **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, Vol. 11, N. 4, 2020, pp. 2743-2772.

BRASIL. Decreto n. 6.559, de 8 de setembro de 2008. **Aprova o Regulamento de Promoções da Carreira de Diplomata do Serviço Exterior Brasileiro e delega competência ao**

Ministro de Estado das Relações Exteriores para a prática dos atos que especifica. Brasília, DF, 2008. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/D6559.htm>. Acesso em 21 de março de 2021.

BRASIL. Lei n. 5.809, de 10 de outubro de 1972. **Dispõe sobre a retribuição e direitos do pessoal civil e militar em serviço da União no exterior, e dá outras providências.** Brasília, DF, 1972. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5809.htm#art16>. Acesso em 31 de março de 2021.

BRASIL. Lei n. 9.392, de 19 de dezembro de 1996. **Disciplina a remuneração e demais vantagens devidas a funcionários das carreiras do Serviço Exterior, casados entre si, servindo juntos no exterior.** Brasília, DF, 1996. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9392.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.392%2C%20DE%2019,Art.>. Acesso em 31 de março de 2021.

BRASIL. Decreto n. 9.202, de 26 de abril de 1946. **Dispõe sobre pessoal do Ministério das Relações Exteriores e dá outras providências.** Rio de Janeiro, DF, 1946. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-Lei/1937-1946/Del9202.htm#ART32>. Acesso em 21 de março de 2021.

BRASIL. Decreto n. 93.325, de 1 de outubro de 1986. **Aprova o Regulamento de Pessoal do Serviço Exterior**. Brasília, DF, 1986. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D93325.htm>. Acesso em 21 de março de 2021.

BRASIL. Lei n. 11.440, de 29 de dezembro de 2006. **Institui o Regime Jurídico do Servidores do Serviço Exterior Brasileiro**. Brasília, DF, 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/L11440.htm>. Acesso em 5 de agosto de 2020.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores/Instituto Rio Branco. Gabinete do Ministro. Portaria nº 919, de 19 de setembro de 2019. **Aprova o regulamento do Instituto Rio Branco**. Brasília, DF, 2019. Disponível em: < https://in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-919-de-19-de-setembro-de-2019-217533117>. Acesso em 21 de março de 2021.

BRASIL. Instituto Rio Branco. Ministério das Relações Exteriores. **Anuário do Instituto Rio Branco/Ministério das Relações Exteriores**. Brasília: Instituto Rio Branco, 2016. Disponível em: <http://www.institutoriobranco.itamaraty.gov.br/images/pdf/Anuarios/Anurio-20151.pdf>. Acesso em 7 de julho de 2020.

BRASIL. Instituto Rio Branco. Ministério das Relações Exteriores. **Anuário do Instituto Rio Branco/Ministério das Relações Exteriores**. Brasília: Instituto Rio Branco, 2019. Disponível em: < http://www.institutoriobranco.itamaraty.gov.br/images/pdf/Anuarios/anuario_2019.pdf>. Acesso em 7 de julho de 2020.

BRASIL, Ministério das Relações Exteriores. **As mulheres na diplomacia brasileira**. Brasília, 2019. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/plano-nacional-de-acao-sobre-mulheres-paz-e-seguranca/14063-as-mulheres-na-diplomacia-brasileira> Acesso em: 6 de julho de 2020.

BUTLER, Judith. **Bodies that Matter**: The Discursive Limits of 'Sex'. New York: Routledge, 1993.

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

DELAMONICA, Laura Berdine Santos. **Mulheres diplomatas brasileiras**. Brasília: Universidade de Brasília, 2014.

DULCI, Tereza Maria Spyer. **Revista de História**, n. 158, p. 315-318, 2008.

FALQUET, Jules. **Transformações neoliberais do trabalho das mulheres:** liberação ou novas formas de apropriação? In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI; Maria Rosa. Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016.

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, 2016.

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

FUDGE, Judy. **Labour as a 'fictive commodity'**: radically reconceptualizing Labour Law. In: DAVIDOV, Guy; LANGILLE, Brian. The idea of Labour Law. Oxford: Oxford University Press, 2016.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** Cadernos de Pesquisa – Fundação Carlos Chagas, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HIRATA, Helena**. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. Tempo soc., São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, Junho, 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702014000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 18 de março de 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de Indicadores Sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. 2019. Disponível em: < https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf >. Acesso em 03 de maio de 2021.

KERGOAT, Danièle. **Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais**. Novos estudos - CEBRAP, n.86, São Paulo, Mar. 2010.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo.** Dictionnaire critique du féminisme. Ed. Presses Universitaires de France. Paris, novembro de 2000. Traduzido por Miriam Nobre em agosto de 2003.

MACKINNON, Catharine. **Intersectionality as Method: A Note**. Signs, Vol. 38, N. 4, **Intersectionality:** Theorizing Power, Empowering Theory, pp. 1019-1030, 2013.

MARX, Karl**. O capital. [Livro I].** Crítica da economia política. O processo de produção do capital São Paulo, Boitempo, 2013.

MÁXIMO, Flávia; NICOLI, Pedro; DUARTE, Bárbara. **O desvalor jurídico do trabalho reprodutivo**: uma crítica econômica-política do feminismo ao Direito. Manuscrito inédito, 2021.

MOLINIER, Pascale; PAPERMAN, Patricia. **Descompartimentar a noção de cuidado?** Revista Brasileira de Ciência Política, n. 18, p. 43–57, dez. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0103-335220151802>.

MOURA, Cristina Patriota de. **O Instituto Rio Branco e a diplomacia brasileira:** um estudo de carreira e socialização. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

SABINE, Aysla. **As Mulheres-Mães do Direito do Trabalho:** uma crítica à colonialidade de gênero das destinatárias das normas jurídicas trabalhistas de tutela da maternidade. Dissertação em Direito. Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização e racismo**. ANAMATRA – Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho. 2015. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/artigos/1091-terceirizacao-e-racismo>. Acesso em: 1 abr. 2021.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana e MACHADO, Danielle Carusi. **Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil**. Cadernos de Pesquisa. 2007, vol.37, n.132, pp.573-594

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Cuidado como trabalho:** uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.