

ASSOCIAÇÃO E SINDICATO DOS  
DIPLOMATAS BRASILEIROS

OBSERVATÓRIO DE ELITES POLÍTICAS E  
SOCIAIS | MÚNUS SOCIAL DATA |  
PYTHONIC CAFÉ

PESQUISA “PERFIL SOCIOGRÁFICO E ESTUDO DE  
CARREIRA DA DIPLOMACIA BRASILEIRA”

## FICHA INSTITUCIONAL

**PRESIDENTE**

Embaixadora Maria Celina de Azevedo Rodrigues

**VICE – PRESIDENTE:**

Embaixador Everton Vieira Vargas

**DIRETORA ADMINISTRATIVA**

Titular – Secretária Maria Cristina Rayol dos Santos Sobreira Lopes

**DIRETORA DE ESTUDOS E PESQUISA**

Titular – Conselheira Bianca Xavier de Abreu  
Suplente: Secretária Laís de Souza Garcia

**DIRETOR JURÍDICO**

Titular – Ministro Paulo Gustavo Iansen de Sant’Ana  
Suplente: Secretária Maitê de Souza Schmitz  
Suplente: Secretário Daniel Tavares Vidal

**DIRETOR PARLAMENTAR**

Titular – Conselheiro Luiz Felipe Rosa dos Santos  
Suplente – Conselheira Yukie Watanabe  
Suplente – Secretária Laís Monteiro Pontes da Silva

**DIRETOR FINANCEIRO**

Titular – Secretário Luciano Prata Magalhães

**DIRETOR DE COMUNICAÇÃO**

Titular – Conselheiro Adam Jayme de Oliveira Muniz  
Suplente: Secretária Aline Freitas de Paula e Silva

**DIRETOR DE EVENTOS**

Titular – Secretário Matheus Freitas Rocha Bastos

**CONSELHO FISCAL**

Titular – Conselheiro Ricardo Martins Rizzo  
Titular – Conselheiro Thiago Couto Carneiro  
Titular – Secretário Caue Rodrigues Pimentel  
Suplente – Conselheira Daniele Farias Luz  
Suplente – Secretário Raphael Azevedo França

**EQUIPE DO OBSERVATÓRIO DE ELITES SOCIAIS E POLÍTICAS E DA MÚNUS SOCIAL DATA**

Coordenação de Pesquisa  
Dra. Karla Gobo

Pesquisadora Sênior  
Dra. Fábria Berlatto

Assistente de Pesquisa  
Ms. Bruna Thays Silva

**EQUIPE PYTHONIC CAFÉ**

Cientista de Dados Sênior  
Álvaro Justen

Cientista de Dados Júnior  
Bruna Menani

Consultor Jurídico  
Bruno Morassutti



## SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Contexto da Pesquisa: Este relatório oferece uma análise descritiva e exploratória do perfil sociodemográfico e da trajetória educacional e profissional dos diplomatas e dos aspirantes a diplomatas brasileiros. A pesquisa abrange uma ampla gama de variáveis pessoais e profissionais dos respondentes, incluindo características pessoais como sexo, identidade de gênero, raça/cor da pele, ano de nascimento e religião. Além das características pessoais, o relatório detalha as variáveis de parentesco como estado civil, profissão do cônjuge e número de filhos, bem como a relação familiar com outros membros do Itamaraty, profissão e escolaridade dos pais. O perfil educacional também é minuciosamente descrito, incluindo informações sobre as instituições de ensino fundamental, médio e superior frequentadas. Foco especial é dado no fluxo da carreira, no histórico de ocupação de cargos e funções e na avaliação dos diplomatas sobre sua instituição de pertencimento e suas regras, bem como nas condições objetivas e subjetivas da preparação para o CACD dos aspirantes à diplomacia.

2. Evidências Anteriores: Há uma suposição muito difundida de que as burocracias operariam estritamente com base em critérios baseados nos méritos individuais, ignorando a influência de laços pessoais, políticos ou preconceitos de gênero, raça/cor da pele, idade, região de origem etc. Todavia, uma série de estudos sociológicos apontam para a desigualdades na promoção e ocupação de posições de poder. Assim, instituições do Estado não são neutras e estereótipos, como os de gênero, podem influenciar nas práticas de avaliação de desempenho. Porém, sem um estudo empírico detalhado de uma organização específica, essa é uma declaração muito genérica.

3. Valor Agregado do Estudo: Uma contribuição importante deste estudo é a análise das características psíquicas e sociais dos aspirantes durante a preparação e realização do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD). Isso inclui aspectos como o tempo disponível para estudo, obrigações simultâneas, número de tentativas no concurso e percepções sobre a dificuldade das disciplinas e impactos sobre sua saúde mental. Outra contribuição significativa são as narrativas dos diplomatas ativos que descrevem suas trajetórias de carreira e suas percepções sobre os processos de promoção e remoção. As entrevistas realizadas por uma consultoria externa ao MRE proporcionaram um espaço de escuta bastante aproveitado no

detalhamento de como os/as diplomatas se articulam e se movimentam desde o seu ingresso no Itamaraty, e no aprofundamento de como estão pensando sua carreira e sua instituição. Os dados de carreira, trabalhados estatisticamente, trouxeram informações sobre padrões de movimentação funcional que geram desigualdade entre diferentes grupos sociais do MRE. Um dos achados mais interessantes é a associação estatisticamente significativa entre ter servido gabinetes de órgãos de cúpula do Estado (Presidente/Vice-presidente da República, Ministro de Estado, Secretário Geral), alcançar a posição de Ministro/a de Primeira Classe e a velocidade da carreira – tempo entre Terceiro/a Secretário/a e Ministro/a de Primeira Classe. O relatório também disponibiliza um resumo de boas práticas de gestão para a diversidade em diplomacias internacionais e sugestões com esse propósito direcionadas à diplomacia brasileira.

4. Análises Futuras: Devido à limitações dos dados obtidos no prazo contratual, as análises sobre o percurso mais detalhado da carreira, com a observação da relação entre ocupação de todos os espaços do organograma da SERE (não apenas dos gabinetes de cúpula) e de postos no exterior, bem como seu impacto na progressão da carreira, por categorias sociais (como a de sexo), devem ser posteriormente realizadas.

## APRESENTAÇÃO

Este documento compila o conjunto de relatórios que compuseram a *pesquisa Perfil Sociográfico e Estudo de Carreira da Diplomacia Brasileira*, encomendado pela Associação de Diplomatas Brasileiros. Aqui estão presentes os relatórios com informações e análises sobre 1888 diplomatas ativos e aposentados, e um número representativo de aspirantes à diplomacia, aqueles que se dedicam à preparação para o Concurso de Admissão à Carreira Diplomática (CACD). Quanto aos diplomatas ativos e aposentados, a ênfase dada neste estudo recai sobre seus perfis sociodemográficos e os padrões de carreira, com especial atenção às categorias que identificam e permitem comparar diferentes grupos sociais, a saber: homens, mulheres, pessoas negras, não negras, pessoas pertencentes ao grupo LGBTQIAPN+, ao grupo de heterossexuais e pessoas com deficiência. Quanto ao grupo dos aspirantes, apresenta-se informações e análises sobre variáveis sociodemográficas e sobre condições subjetivas e materiais de preparação para o CACD.

A primeira parte do relatório apresenta a análise do *survey* aplicado a 101 diplomatas aposentados, 597 ativos e 713 aspirantes à carreira diplomática.

Em seguida, o documento apresenta os principais achados das entrevistas semiestruturadas com questões abertas realizadas com 51 diplomatas ativos e com 36 aspirantes à carreira diplomática. As entrevistas foram realizadas com o objetivo de captar a percepção dos problemas e insatisfações com a carreira diplomática para os primeiros, e as narrativas sobre a implicação das condições sociais, econômicas e emocionais na preparação para o concurso entre os segundos. As entrevistas também coletaram sugestões de melhorias tanto para os processos de promoção e remoção da carreira, quanto ao de recrutamento para o Ministério das Relações Exteriores.

Inserimos na sequência a análise estatística de dados de carreira de 1888 diplomatas ativos e aposentados fornecidos pela Divisão de Pessoal do MRE, cedidos por diplomatas conforme acordo previamente estabelecido, de Anuários Estatísticos do MRE, Listas de Antiguidade, currículos de sabatinas no Senado e Diários Oficiais da União. A análise se deu a partir de mais de 17 mil linhas de planilha com informações que permitiram observar padrões

da carreira dos/as diplomatas, ainda que seccionada entre postos no Brasil e postos no exterior de forma separada, e categorizados apenas por sexo, conforme viabilidade dos dados.

A seguir, o relatório traz uma apresentação da discussão internacional sobre gestão no ambiente organizacional de diferentes diplomacias, focado em iniciativas de inclusão de minorias na carreira diplomática. Foram analisados e expostos de maneira resumida como o tema foi tratado em 57 documentos oficiais e pesquisas acadêmicas nacionais e internacionais.

Com base nesse extenso diagnóstico, a última parte deste estudo traz sugestões e propostas de ajustes e melhorias para a carreira diplomática brasileira.

Por fim, gostaríamos de agradecer o apoio e empenho da ADB ao longo da execução deste trabalho e a todos e todas os/as diplomatas que cederam seus currículos e seu tempo durante as entrevistas por sua colaboração ativa com a pesquisa. Durante todo esse processo de investigação, não encontramos nenhum outro trabalho que tenha ousado fazer um estudo com tantas e tão diversificadas técnicas de pesquisa para a realização de um diagnóstico preciso da carreira diplomática, por isso também queremos parabenizar a iniciativa da ADB e de seus associados.

Karla Gobo, Fábila Berlatto, Bruna T. Silva, Alvaro Justen, Bruna Menani e Bruno Morassutti  
Coordenadora e equipe da pesquisa Perfil Sociográfico e Estudo de  
Carreira da Diplomacia Brasileira

## SUMÁRIO

|  |     |
|--|-----|
| <i>SURVEY</i> COM OS/AS DIPLOMATAS APOSENTADOS/AS, ATIVOS/AS, ASPIRANTES À CARREIRA E PERFIL DOS INSCRITOS NO CACD | 7   |
| ENTREVISTAS COM DIPLOMATAS   | 207 |
| ENTREVISTAS COM ASPIRANTES À CARREIRA DIPLOMÁTICA  | 272 |
| PADRÕES DE CARREIRA DA DIPLOMACIA BRASILEIRA   | 329 |
| BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO ORGANIZACIONAL PARA A DIVERSIDADE EM DIPLOMACIAS INTERNACIONAIS                            | 440 |
| ESTRATÉGIAS PARA PROMOÇÃO DE IGUALDADE ENTRE DIFERENTES GRUPOS SOCIAIS DO CORPO DIPLOMÁTICO BRASILEIRO             | 499 |
| REFERÊNCIAS  | 522 |

*SURVEY* COM OS/AS DIPLOMATAS  
APOSENTADOS/AS, ATIVOS/AS, ASPIRANTES À  
CARREIRA E PERFIL DOS INSCRITOS NO CACD



## SUMÁRIO

|  |     |
|--|-----|
| 1.INTRODUÇÃO   | 9   |
| 1.2. NOTAS METODOLOGICAS                                 | 9   |
| 1.DIPLOMATAS APOSENTADOS                                 | 13  |
| 1.2.PERFIL SOCIOGRÁFICO                                  | 14  |
| 1.3.PERFIL EDUCACIONAL                                   | 18  |
| 1.4.SOBRE O CONCURSO DE ADMISSÃO À CARREIRA DE DIPLOMATA | 20  |
| 1.5.PERCEPÇÃO ACERCA DA CARREIRA DIPLOMÁTICA             | 22  |
| 2.DIPLOMATAS ATIVOS/AS                                   | 53  |
| 3.ASPIRANTES À CARREIRA DIPLOMÁTICA                      | 131 |
| 3.1.PERFIL SOCIOGRÁFICO                                  | 132 |
| 3.2.PERFIL EDUCACIONAL                                   | 139 |
| 3.3.SOBRE O CONCURSO DE ADMISSÃO À CARREIRA DE DIPLOMATA | 143 |
| 4.PERFIL DOS INSCRITOS AO CACD                           | 179 |
| 5.CONSIDERAÇÕES FINAIS                                   | 192 |

## 1. INTRODUÇÃO

Esta seção do documento apresenta o resultado do *survey* aplicado aos/as diplomatas aposentados/as, ativos/as e aos aspirantes à diplomacia. Ela apresenta, de maneira descritiva e exploratória, a frequência e a distribuição de variáveis que compõem características pessoais do/a respondente como sexo, identidade de gênero, orientação sexual, cor da pele, ano de nascimento e religião, variáveis de parentesco como estado civil, profissão do cônjuge, número de filhos, relação familiar com outros membros do Itamaraty, profissão e escolaridade dos pais dentre outras, variáveis que compõe a vida escolar e descrevem tanto o perfil das instituições de ensino fundamental e médio frequentadas, quanto as de ensino superior. Além destas, são descritas variáveis que funcionam como indicadores das características sociais dos respondentes no período de preparação e realização do CACD, como tempo disponível para estudo e deveres simultâneos, número de tentativas etc. Foram coletadas as classificações, por ordem de dificuldade, das disciplinas cobradas na prova, a contribuição do curso de formação no IRBr, a ambição na carreira e a avaliação do processo de promoção do MRE. Sobre este último ponto, há uma bateria avaliação do processo de promoção e remoção do MRE baseadas em alternativas pré-definidas que, ainda que coletados neste instrumento, serão apresentados em relatório futuro devido à complexidade de construção das variáveis e porque é mais apropriado apresentá-lo conjuntamente com as informações sobre a ascensão dos diferentes grupos na carreira. O mesmo ocorre com a informação de classe social, que exige a construção de um índice matemático e que também será instrumento de testes para verificar a relação entre classe social e percurso profissional. Com isso, queremos ressaltar que diversas das variáveis coletadas no *survey* serão utilizadas em cruzamentos futuros com as informações de fluxo de carreira oriundas dos currículos.

### 1.2. NOTAS METODOLOGICAS

O pré-teste do *Survey* foi aplicado para 11 aspirantes à carreira, para 11 diplomatas ativos/as e para 10 diplomatas aposentados/as. Posteriormente, o *survey* foi respondido por 101 diplomatas aposentados/as, 597 ativos/as e 713 aspirantes à carreira diplomática.

Sua aplicação se deu entre os dias 17 de junho e 01 de setembro de 2022 através de autoaplicação digital com o uso da plataforma LimeSurvey Cloud versão 5.4.1. O tempo médio de resposta entre os ativos foi de 16 min. e 51 seg., entre os aposentados foi de 24 min. e 57 segs., já entre os aspirantes foi de 8 min. e 44 segs.

Ainda que tenha sido de resposta espontânea, devido ao grande número de respondentes, podemos considerar que o *survey* é estatisticamente representativa do universo dos/as diplomatas ativos/as e aposentados/as brasileiros/as. Quanto aos aspirantes, não podemos afirmar o mesmo porque não temos o tamanho do universo, mas com 713 respondentes é possível ter uma visão bastante poderosa do perfil sociodemográfico daqueles que se preparam para o CACD.

Para levantar o grau de satisfação dos respondentes quanto ao sistema de promoção do MRE e o CAE, o grau de importância de se avançar na carreira, entre outros itens, utilizamos a Escala Likert, que avalia os sentimentos (incluindo concordância, qualidade, frequência, probabilidade e importância.) em relação a uma afirmação que está sendo perguntada. Eliminamos, em todos os casos, a alternativa neutra para forçar uma tomada de posição dos respondentes. Usamos afirmativas de teor negativo e de teor positivo para testar adequadamente os sentimentos.

Sobre a construção das categorias de raça/cor da pele, adotamos as nomenclaturas negro e não negro. Consideramos que “raça” não é um conceito fixo, mas dinâmico, socialmente construído. Segundo Muniz,

Como medida quantificável, as limitações da [variável] raça estão vinculadas aos seus usos, interpretação e propósito analítico. A raça, como inserida em modelos de descrição e inferência, não está isenta de variações temporais, espaciais e contextuais. É preciso ficar claro que ela não é uma característica fixa e imutável e muito menos determinística. [...] O que realmente importa é como a sociedade responde à identificação racial individual. A questão pertinente está mais ligada às respostas da sociedade propriamente dita do que à aparência inata dos indivíduos. A identidade racial, e as respostas dadas a ela pela sociedade, são uma função do status social compartilhado e não das características individuais. A raça não é necessariamente o reflexo da cor da pele de um indivíduo, mas sim o reflexo da relação entre

indivíduos e outras pessoas da sociedade. [...] Como um indicador de heterogeneidades socioeconômicas, a variável “raça” serve ao seu propósito de monitoramento, acompanhamento e indicador de diferenças desde que o seu dinamismo seja (re)conhecido.(2010, p. 282).

Assim, para incorporar o contexto social da pesquisa e melhor notar seu impacto em medidas de desigualdade, a variável raça foi dicotomizada de forma diferente da usual, em negros e não negros. Embora seu uso mais comum seja como brancos e não brancos, aqui tomamos outro caminho porque os amarelos, que compõem 2% dos respondentes estão, do ponto de vista social e no grupo observado, mais próximos dos brancos do que dos negros. Portanto, não consideramos sociologicamente adequado considerar os 2% que se autodeclararam amarelos como brancos, mas sim como negros.

Sobre a formulação dos questionários, destacamos que aquele direcionado aos aspirantes se diferencia daquele dos diplomatas aposentados e dos diplomatas ativos pela inclusão de questões específicas para seus casos (“Quantas vezes mais você pretende fazer o Concurso de Admissão à Carreira Diplomática” e “O que teria feito você desistir do concurso”) e pela remoção de outras sobre a carreira não aplicáveis ao seu perfil. O levantamento de dados secundários se baseou na análise detalhada dos editais públicos do CACD publicizados, até 2018, pelo Centro de Seleção e de Promoção de Eventos (CESPE)<sup>1</sup> e, a partir de 2019, pelo Instituto Americano de Desenvolvimento (IADES). O recorte temporal para a coleta dos dados secundários é o ano de 2017.

Já os questionários voltados aos ativos e aos aposentados incluíram uma bateria de questões de avaliação de aspectos a carreira da diplomacia, como do sistema de promoções do MRE. Sobre estas questões de avaliação, a técnica adotada pela pesquisadora incluiu o emprego de perguntas com forte conotação valorativa para que os respondentes concordassem e/ou discordassem, não existindo, portanto, perguntas neutras ou “isentas”. A técnica pressupõe o posicionamento do respondente em uma escala que vai da concordância total à discordância total com um enunciado valorado em dois sentidos, positivamente e negativamente, para testar os dois polos de valoração. Isso permite captar e medir níveis de adesão que aproximam ou distanciam grupos sociais, bem como identificar pontos de convergência no debate de ideias e políticas públicas.

RELATÓRIO DE SURVEY

APOSENTADOS

## 1. DIPLOMATAS APOSENTADOS

O número de respondentes aposentados foi 101, o que representa 29% do total de 353 indivíduos estimados em março de 2022.

Dos 101 indivíduos que responderam ao questionário, 81% eram homens (82 casos) e 19% mulheres (19 casos). Com relação à orientação sexual, 91% (92 casos) informaram ser heterossexuais e 9% pertencentes ao grupo LGBTQ+ (ou seja, 9 indivíduos, sendo 2 bissexuais). Sobre a identidade de gênero, à exceção de 3 indivíduos que preferiram não responder, todos os demais se identificaram como cisgênero (identificam-se com o sexo biológico com o qual nasceram). Quanto à raça, todos os diplomatas que responderam ao instrumento de pesquisa se autodeclararam não negros.

A primeira parte deste relatório descreve o perfil sociográfico dos aposentados, que é composto pelas seguintes informações: período de nascimento, estado civil, se o cônjuge exerceu ou não atividade remunerada, se o cônjuge acompanhou ou não o/a diplomata no exterior, número de filhos, período de nascimento dos filhos, parentesco na carreira diplomática, grau de escolaridade do pai, grau de escolaridade da mãe, ocupação do pai, ocupação da mãe, estimativa do patrimônio familiar e religião. Todas essas informações foram cruzadas apenas por sexo e orientação sexual, uma vez que não houve variação quanto à raça dos indivíduos respondentes.

Na segunda parte, foi descrito o perfil de escolarização dos aposentados respondentes. O perfil de escolarização contempla as seguintes informações: natureza das instituições de ensino nos ensinos fundamental e médio, classificação das instituições de ensino nos ensinos fundamental e médio, região onde cursou o ensino médio, se capital ou interior, grande região onde cursou o ensino médio, grau de instrução, período de formação do ensino superior e curso de formação do ensino superior. Quando pertinente, as informações foram cruzadas por sexo e orientação sexual.

Na terceira fase deste relatório, foram apresentadas as variáveis relativas ao Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD): motivos para escolha da carreira, se possuíam interesse por outra carreira no setor público, número de tentativas até a aprovação no concurso,

horas semanais de estudo dedicadas ao concurso e anos de preparo para o concurso. Quando pertinente, as informações foram cruzadas por sexo e orientação sexual.

Por fim, a percepção dos aposentados sobre a carreira diplomática foi apresentada na quarta parte do relatório. Nela, as variáveis expostas foram: nível de importância de se avançar na carreira, nível de satisfação com o sistema de promoções do MRE, o nível de concordância com algumas afirmativas sobre o sistema de promoções do MRE, informações sobre a realização do CAE, nível de concordância com algumas afirmativas sobre o CAE, área de atuação majoritária do aposentado, se estava acompanhado ou não pelo cônjuge quando lotado no exterior, discriminação na carreira, projeto de vida atual. Quando pertinente, as informações foram cruzadas por sexo e orientação sexual.

## 1.2. PERFIL SOCIOGRÁFICO

Um total de 82 homens respondeu ao questionário, dos quais 89% (73 casos) disseram ser homens heterossexuais, 11% (9 casos) se declararam pertencentes ao grupo LGBTQ+. Com relação às mulheres aposentadas, todas aquelas que responderam ao *Survey* (19 casos) se declararam mulheres heterossexuais.

Considerando os dois sexos da amostra coletada, 67% (67 casos) nasceram na década de 1940, o segundo grupo mais expressivo é o de 15% (15 casos) que nasceram na década de 1930. Entre os indivíduos do grupo LGBTQ+, 6 nasceram na década de 1940.

Ao analisar o sexo dos 101 respondentes cruzado por estado civil, notou-se que 71% eram casados e 29% não eram casados, o que engloba solteiros, viúvos e separados/divorciados. Na distribuição por sexo, notou-se que 78% dos homens (64 casos) eram casados. Em contrapartida, 58% das mulheres (11 casos) não eram casadas. Entre os indivíduos do grupo LGBTQ+, 7 não eram casados, 2 o eram.

Ao verificar se o cônjuge exerceu alguma atividade remunerada durante a carreira dos aposentados, foram desconsiderados 29 casos que eram de não casados. Dessa forma, do total de 72 pessoas casadas, 56% (40 casos) relataram que o seu cônjuge exerceu atividade remunerada

durante sua carreira e 44% (32 casos) relataram que não, o cônjuge não exerceu atividade remunerada durante sua carreira.

Quanto ao número de filhos, 43% (43 casos) do total disseram que possuíam de 1 a 2 filhos, 36% (36 casos) de 3 ou mais e 22% (22 casos) disseram que não possuíam filhos. Considerando a distribuição por sexo, os homens da amostra possuíam uma quantidade maior de filhos do que as mulheres, 43% (35 casos) deles possuíam 3 ou mais filhos, contra 53% (10 casos) que relataram ter de 1 a 2 filhos. Notem que de acordo com o IBGE, 91% dos homens brasileiros com 60 anos ou mais possuem filhos. Outra informação interessante é que, para as diplomatas aposentadas, não ter filhos foi mais comum do que para os diplomatas aposentados. Entre as mulheres que responderam ao questionário, 42% (8 casos) disseram não possuir filhos. O percentual da amostra de homens sem filhos foi de 17% (14 casos). Entre os 9 indivíduos do grupo LGBT+, 7 não possuem filhos, 2 casos possuem filhos.

Desconsiderando 22 casos de aposentados sem filhos, observou-se que, de um total de 79 respondentes, 82% (65 casos) disseram não possuir filhos na carreira diplomática e 18 (14 casos) responderam afirmativamente. Ao considerar o sexo, observa-se que 82% (56 casos) de homens e 9 mulheres disseram não possuir filhos na carreira diplomática, já 18% de homens (12 casos) e 2 mulheres disseram possuir filhos na carreira diplomática.

Ao levantar o período de nascimento do primeiro filho, observou-se que dos 79 aposentados que disseram possuir filhos, 53% (42 casos) tiveram filhos na década de 1970, 22% (17 casos) tiveram filhos na década de 1960. Dentre os homens, 56% (38 casos) tiveram filhos na década de 1970 e 22% (15 casos) os tiveram na década de 1960. Já dentre as mulheres da amostra, 36% (4 casos) também tiveram filhos na década de 1970, porém, 36% (4 casos) tiveram filhos na década de 1990. Isso sugere que as mulheres aposentadas da carreira diplomática podem ter tido filhos mais tarde do que os homens aposentados.

A maioria dos entrevistados, 41% (41 casos), teve apenas um irmão. Isso foi observado tanto nos homens quanto nas mulheres. Considerando que a maioria das pessoas deste grupo nasceu ao longo da década de 1940, é possível dizer, a partir dos dados do Censo Demográfico do IBGE, que a taxa de fecundidade dos pais dessa categoria profissional está muito abaixo da média nacional daquele período, que era de aproximadamente 6 filhos. Entre os 9 indivíduos do grupo



LGBT+, 4 casos disseram possuir 4 ou mais irmãos, 3 possuíam 1 irmão, um caso relatou ter tido de 2 a 3 irmãos e um caso relatou não ter tido irmãos. Considerando o grupo dos heterossexuais, 41% (38 casos) relataram ter tido apenas um irmão e 29% (27 casos) relataram ter tido de 2 a 3 irmãos.

O *Survey* obteve 97 retornos sobre a escolaridade do pai dos diplomatas aposentados, dos quais 66% (64 casos) tinham Ensino Superior e 34% (33 casos) não tinham Ensino Superior. Observou-se o contrário em relação à escolaridade da mãe, em que 70% (71 casos) dos respondentes relataram que as mães não tinham Ensino Superior, contra 30% (30 casos) em que elas tinham Ensino Superior. Considerando que 67% desses diplomatas nasceram na década de 1940, quando, segundo o Censo, 67% da população brasileira não sabiam ler ou escrever e apenas 0,35% estavam cursando ou já haviam terminado o Ensino Superior, o nível educacional dos pais dos diplomatas aposentados respondentes está muito acima daqueles de seus contemporâneos pertencentes à população brasileira geral. Para o caso das mães dos diplomatas, a disparidade educacional era ainda maior, uma vez que, de acordo com o Censo de 1940, apenas 0,02% das mulheres tinham Ensino Superior completo nos anos 1940. Entre os 9 indivíduos do grupo LGBT+, 6 relataram que o pai possuía Ensino Superior e 2 relataram que o pai não possuía Ensino Superior. Entre os heterossexuais, 65% (58 casos) tinham o pai com Ensino Superior, 35% (31 casos) tinham o pai sem Ensino Superior. Do total de 9 indivíduos do grupo LGBT+, 4 relataram que a mãe possuía Ensino Superior e 5 relataram que a mãe não possuía Ensino Superior. Considerando os aposentados heterossexuais, 72% (66 casos) disseram que a mãe possuía Ensino Superior e 28% (26 casos) afirmaram que a mãe possuía Ensino Superior.

O setor de ocupação do pai dos diplomatas aposentados respondentes foi no comércio, serviço ou indústria para 33% (33 casos), os profissionais liberais (engenheiros, médicos ou advogados) compunham 26% (26 casos). Somadas, estas ocupações paternas compõem pouco mais da metade da amostra, 53%. Entre os pais dos homens diplomatas, havia 18% (15 casos) que ocupavam altos cargos do setor público. No caso das mulheres, repetiu-se o padrão do perfil geral, primeiro comércio e indústria e, depois, pais profissionais liberais.

Sobre a ocupação da mãe dos diplomatas aposentados, 57% (58 casos) não exerceram nenhuma atividade remunerada. Das mães que exerceram trabalho remunerado, 19% (19

casos) eram professoras e 13% (13 casos) eram funcionárias públicas de médio e baixo escalão. Dentre os 9 indivíduos do grupo LGBT+, 5 declararam que seu pai trabalhava no comércio, serviço e indústria, em 3 casos o pai era profissional liberal e 1 tinha o pai militar. Sobre a ocupação da mãe, 5 dos 9 indivíduos LGBT+ tinham as mães sem atividade remunerada, uma mãe era professora, uma era funcionária pública de médio e baixo escalão e dois casos declararam que a mãe tinha outra ocupação.

Dentre o grupo de diplomatas aposentados que responderam o instrumento, 71% (72 casos) revelaram não ter parentesco na carreira. Dos 29 respondentes que afirmaram ter tido parentes diplomatas, 8 foram primos de primeiro ou segundo grau, 6 foram pais, 5 foram tiosou tias, 5 responderam ser filhos ou filhas, 4 foram irmãos ou irmãs, 2 foram bisavós, 1 teve amãe diplomata, 1 foi esposo/a, 1 foi avô e 1 foi trisavô. Dentre as mulheres diplomatas aposentadas, 42% (8 casos) disseram ter tido parentes na carreira. Entre os homens, isso ocorreu em 26% (21 casos). Dentro do grupo LGBT+, 1 caso declarou ter tido diplomata na família e 8 declararam que não possuíam.

Ao serem indagados sobre religião, a maioria dos aposentados, tanto os homens (51%, 42 casos) quanto as mulheres (63%, 12 casos) responderam ser católicos. Os pertencentes a outras religiões somaram 36% (36 casos). Observa-se que há uma quantidade relevante de homens que relataram não possuir nenhuma religião (42%, 34 casos), enquanto houve apenas 2 casos “sem religião” entre as mulheres. Ainda entre elas, destacam-se outras religiões, como budistas e evangélicos (26%, 5 casos). Entre os 9 indivíduos do grupo LGBT+, 4 disseram ser católicos, 4 sem religião e 1 respondeu “outras”.

O questionário apresentou uma seção que permite depreender o patrimônio familiar, quer dizer, as condições socioeconômicas da família do entrevistado antes de ele incorporar a diplomacia. Dentre 101 respondentes, 85% disseram que sua família não pagava aluguel quando este fez o concurso e 81% disseram que a família já tinha casa própria naquele momento. Ainda, 25% revelaram que a família também possuía casa de praia, campo ou serra e outros 14% disseram que a família tinha outra renda oriunda de imóveis. A família de 16% tinha investimentos financeiros e de 23% tinha acesso a planos de saúde. A maioria dos familiares, 57%, não teve gastos escolares com seus filhos. Dentre os gastos das famílias com trabalhadoras domésticas, 61% tinham empregada mensalista e 15% tinham empregada diarista.

### 1.3. PERFIL EDUCACIONAL

Dos diplomatas aposentados que responderam ao *Survey*, 68% (69 casos) fizeram a maior parte do Ensino Fundamental em escolas privadas e 32% (32 casos) o fizeram em escolas públicas. Tanto os homens (65%, 53 casos), quanto as mulheres (84%, 16 casos), fizeram, em sua maior parte, o Ensino Fundamental em escolas privadas.

Dentre os 69 diplomatas aposentados que frequentaram escolas privadas no Ensino Fundamental, 55% (38 casos) estudaram em escolas seculares e 42% (29 casos) passaram por escolas confessionais. Dentre os 32 diplomatas aposentados respondentes que frequentaram escolas públicas no Ensino Fundamental, 15 estudaram em escolas com teste seletivo para entrar, o que caracteriza maior elitização das instituições.

Diferentemente do grupo classificado por sexo, entre os 9 indivíduos LGBTQ+, 5 estudaram o Ensino Fundamental em escolas públicas (2 casos fizeram processo seletivo para entrar) e 4 o fizeram em escolas privadas.

Dos diplomatas aposentados que responderam ao *Survey*, 68% (69 casos) fizeram a maior parte do Ensino Médio em escolas privadas e 32% (32 casos) o fizeram em escolas públicas, representando a maior porcentagem geral. A maior frequência de escolas privadas no Ensino Médio se deu tanto entre os homens, 65% (53 casos), quanto entre as mulheres, 84% (16 casos). Os que frequentaram escolas públicas foram 28 homens e 3 mulheres.

Dos 69 casos que estudaram em escolas privadas no Ensino Médio, 54% (37 casos) fizeram ensino confessional, 41% (28 casos) fizeram ensino secular e 6% (4 casos) estudaram em escolas privadas internacionais. Dos 32 casos que frequentaram escolas públicas no Ensino Médio, 22 passaram por teste seletivo para entrar e, para 10 casos, a escola pública não exigia teste seletivo para entrar.

Entre os 9 indivíduos do grupo LGBTQ+, 6 fizeram o Ensino Médio em escola privada (6 em escolas confessionais, 1 em secular e 1 em internacional) e 3 o fizeram em escola pública.

A maioria dos respondentes, 87% (88 casos), estudaram em instituições escolares das capitais brasileiras. Apenas 13% cursaram o Ensino Médio no interior. Ao recortar por grande região, observou-se que a maior parte dos aposentados 82% (83 casos) cursou o Ensino Médio no

Sudeste, tanto dentre os homens, com 82% (67 casos), quanto dentre as mulheres 84% (16 casos). Nota-se que quase a totalidade da amostra fez o Ensino Médio no Sudeste.

Entre os 9 indivíduos do grupo LGBT+, 8 estudaram na capital e 1 no interior. Entre os heterossexuais, 87% (80 casos) estudaram o Ensino Médio na capital, 13% (12 casos) o fizeram no interior. Considerando o Ensino Médio por região, a maior parte (7 casos) do grupo LGBT+ estudou no Sudeste e 2 casos no Sul. Considerando os heterossexuais, há uma concentração daqueles que estudaram no Sudeste (76 casos), sendo que dentre as mulheres, quase todas. Contudo, observou-se que todas as regiões do país foram representadas, exceto o Norte. Sobre a concentração regional, notou-se ainda que, daqueles que responderam ao instrumento, 66% estudaram no Estado do Rio de Janeiro. Em segundo lugar, mas muito distante da porcentagem da antiga capital, está o estado de São Paulo, com 11% dos diplomatas aposentados respondentes.

Dos diplomatas aposentados respondentes, 54% (54 casos) tinham Ensino Superior completo. Até 1967 era possível fazer o concurso com apenas o Ensino Médio completo, assim, 36% (36 casos) foram aprovados no concurso com o Ensino Superior incompleto. A partir de 1967 a exigência para o concurso passou a ser o segundo ano do Ensino Superior, regra válida até 1984. A amostra capturou 11% (11 casos) de indivíduos com Pós-graduação. Os homens são 62% (51 casos) daqueles que têm ao menos o Ensino Superior completo, entre as mulheres percentual é de 74% (14 casos). Dentre os diplomatas aposentados que responderam ao instrumento, 48% são egressos de três universidades do Estado do Rio de Janeiro, a saber: UFRJ, PUC e UERJ, nesta ordem. Entre os 9 indivíduos do grupo LGBT+, 6 casos declararam ter Superior Completo ao prestar o concurso, 2 casos Superior Incompleto, 1 caso disse que tinha Pós-Graduação. Do total de 92 aposentados que se classificaram como heterossexuais, 52% (48 casos), disseram que tinham Superior Completo, 37% (34 casos) disseram ter o Superior Incompleto e 11% (10 casos) Pós-graduação.

Quanto ao período de formação, a maior parte dos aposentados que respondeu a pesquisa se formou na década de 1970, 48% (48 casos), em seguida, 36% (36 casos) se formaram na década de 1960. Há também uma parcela de 9% (9 casos) que se formaram na década de 1950, 7% dos aposentados que responderam ao *Survey* cursaram o Ensino Superior após a década de 1980. A maior concentração de homens na amostra cursou o Ensino Superior na década de

1970, já a maior concentração de casos femininos encontra-se distribuída entre as décadas de 1960 e 1970. Entre os 9 indivíduos do grupo LGBTQ+, 6 cursaram na década de 1970, 2 na década de 1960 e 2 após a década de 1980. Entre 92 respondentes heterossexuais, 46% (42 casos) se formaram na década de 1970, 37% (34 casos) na década de 1960, 10% (9 casos) na década de 1950. Há ainda 7% (6 casos) que se formaram após a década de 1980.

Os cursos de formação no Ensino Superior mais frequentes foram: Direito, com pouco mais da metade dos diplomatas aposentados, 55% (55 casos), seguido pelo Curso de Preparação à Carreira de Diplomata, com 11% (11 casos), os cursos de Economia e Letras, com 9% (9 casos) cada um. Ciências Sociais e Políticas contou com 5% (5 casos).

Entre os homens, os cursos mais frequentados foram Direito, CPCD e Economia, e entre as mulheres foi Direito e Letras, com o mesmo percentual de 26% (5 casos) e CPCD com 16% (3 casos), 2 casos fizeram História e 2 casos fizeram Comunicação. Entre os 9 indivíduos do grupo LGBTQ+, 7 se formaram em Direito, 1 em Letras e 1 em “outros cursos”. Entre os heterossexuais predomina o curso de Direito, Economia e CPCD.

#### 1.4. SOBRE O CONCURSO DE ADMISSÃO À CARREIRA DE DIPLOMATA

Dentre os 101 respondentes aposentados, para 46% (46) a principal motivação para a entrada na carreira diplomática foi por status, prestígio e privilégio. Para outros 41% (41 casos), o interesse era por política externa e 14% (14 casos), por oportunidade e estabilidade. Tanto os homens quanto as mulheres apresentaram maior concentração de casos na categoria

status, prestígio e privilégio. Os 9 indivíduos do grupo LGBTQ+ se dividiram entre status, prestígio e privilégio e interesse por política externa. Dos 92 casos de heterossexuais, a maior parte relatou que o maior interesse foi por status, prestígio e privilégio, com 46% (42 casos), seguido de 40% (37 casos) que possuíam interesse por política externa.

Dentre os entrevistados aposentados, 83% (84 casos) não tinham interesse por outra carreira do funcionalismo público. Dos 17% (17 casos) que tinham interesse por outra carreira no setor público, a maioria manifestou entusiasmo pelo magistério no Ensino Superior e por carreiras do judiciário, como magistratura. Dos 9 indivíduos do grupo LGBTQIAP+, 8 disseram

que não tinham interesse por outra carreira do setor público. Dos heterossexuais, 83% (76 casos), não possuíam interesse por outra carreira do setor público.

As formas mais frequentes de preparação para o concurso foram por meio de cursinhos, com 60% (61 casos), enquanto 34% (34 casos) estudaram sozinhos. Estudos com amigos contaram 21% dos respondentes e com mentoria foi a estratégia utilizada por 15%. O instrumento permitiu múltiplas escolhas, pois as estratégias poderiam ter sido combinadas nas experiências pessoais. Apesar de não haver associação estatística entre sexo e nenhuma das modalidades de estudo para o concurso, ao analisar os grupos separados, notou-se que 53% (10 casos) das mulheres disseram ter se preparado sozinhas, contra 29% (24 casos) dos homens. Das mulheres, 58% (11 casos) e dos homens 60% (50 casos) fizeram cursinho. Embora a mentoria tenha sido a estratégia menos aplicada pelo grupo de aposentados, esta foi o método escolhido sobretudo pelo grupo LGBT+ e pelas mulheres, 22% e 21% respectivamente.

Sobre o número de tentativas no concurso, 47% (47 casos) dos respondentes disseram que o fizeram apenas uma vez, 42% (42 casos), duas, 12% (12 casos), 3 vezes ou mais. O percentual de mulheres que relataram a aprovação na primeira tentativa foi maior do que o dos homens, com 58% (11 casos) contra 44% (36 casos), respectivamente. No grupo LGBT+, 5 casos tentaram duas vezes o certame, os que tentaram uma vez foram 4. Dos 92 casos de heterossexuais, 47% (42 casos) obtiveram sua aprovação numa única tentativa, 40% (37 casos) relataram duas tentativas.

Sobre a quantidade de horas de estudo por semana, a distribuição das porcentagens foi a seguinte: enquanto a maioria, 26% (26 casos), afirmou ter dedicado de 20 horas de estudos semanais para o certame, outros 22% (22 casos) empregaram mais de 40 horas semanais e 21% (21 casos) aplicaram de 30 horas semanais de estudo. A maior parte dos homens, 29% (24 casos), declarou ter estudado até 20 horas semanais. Dentre as mulheres, 26% (5 casos) declararam ter se preparado ou por 10 ou por 40 horas semanais. No grupo LGBT+, 44% (4 casos) disseram ter se preparado mais de 40 horas por semana, 2 casos disseram ter se preparado 30 horas por semana. Entre os heterossexuais, a maior concentração, 27% (25 casos) disseram ter estudado 20 horas por semana.

Quanto aos anos de preparação para o concurso, a maioria dos respondentes afirmou ter estudado de 1 a 2 anos, 85% (86 casos), 3 ou mais 15% (15 casos). No grupo masculino, o sucesso no certame veio depois de 1 a 2 anos de estudo 82% (67 casos). Dentre as mulheres, todas estudaram de 1 a 2 anos. No grupo LGBT+, os 9 casos relataram ter se preparado por um a dois anos.

Dos 101 respondentes, 49% (49 casos) se prepararam para o concurso enquanto concluía a graduação, enquanto 43% (43 casos) conciliaram os estudos com o trabalho remunerado e 21% (21 casos) se dedicaram apenas ao concurso. Foi insignificante a porcentagem tanto de homens quanto de mulheres que se dedicaram a atividades como cuidado da casa, dos filhos e de familiares enquanto se preparavam para o concurso.

Dentre os respondentes, 21% relataram que as matérias com maior nível de dificuldade foram igualmente Inglês e Economia (21 casos cada um), seguido da Língua Portuguesa, para 20% (20 casos). Para os homens, Inglês e Português foram as mais difíceis e para as mulheres foram Economia e Inglês. Dos 9 pertencentes ao grupo LGBT+, disseram ter tido maiores dificuldades com Economia em primeiro lugar e Direito Internacional em segundo lugar.

#### 1.5. PERCEPÇÃO ACERCA DA CARREIRA DIPLOMÁTICA

Sobre a contribuição do curso do IRBr para a formação na carreira, os diplomatas aposentados poderiam escolher até 3 respostas. Dentre as alternativas mais citadas estão “as disciplinas oferecidas pelo curso”, com 58% (59 casos), “conhecer as regras escritas e não escritas do MRE”, para 49% (49 casos) e “conhecer a estrutura e as atividades do MRE”, 47% (47 casos). Dentre os 101 respondentes, 4 disseram não ter cursado o curso de formação porque fizeram o concurso com entrada direta na carreira.

Para 64% (65 casos) dos aposentados respondentes era muito importante progredir na carreira. Outros 29% responderam ser importante. Em resumo, para 93% dos diplomatas aposentados, avançar na carreira era no mínimo importante.

A percepção sobre o sistema de promoção do MRE foi coletada inicialmente através da satisfação em geral. As respostas oscilaram entre satisfeitos, 47% (47 casos), e insatisfeitos, 37%

(37 casos). Apenas 8% (8 homens) responderam que se sentiam muito satisfeitos com o sistema de promoções e remoções do MRE, muito insatisfeitos foram 9% (9 homens). Mais adiante, 54%, sentiam-se ao menos satisfeitos com o sistema de promoções. Dentre o grupo dos descontentes, as mulheres somaram 68% (13 casos) contra 29% (24 casos) dos homens. Assim, numa comparação entre percentuais da amostra coletada, as mulheres disseram estar mais insatisfeitas com o sistema de promoções do MRE em relação aos homens.

Em seguida, a percepção sobre o sistema de promoção do MRE foi coletada através do nível de concordância com algumas afirmativas. Embora o MRE seja reconhecido como uma burocracia cuja ascensão é marcada principalmente pelo mérito, 76% concordaram que seu caráter é mais atravessado pelo personalismo do que pela meritocracia, 74% (75 casos) concordam que o MRE “facilita a ascensão de alguns grupos em detrimento de outros”, 72% (72 casos) discordaram que o MRE “possui critérios claros de promoção e remoção” e 59% discordaram que no sistema de promoção do MRE há “valorização da especialização dos diplomatas”. Por outro lado, 67% (67 casos) concordaram que o MRE “divulga de forma transparente e universal as vagas à disposição”.

Quando observado apenas o grupo das mulheres, 84% (16 casos) disseram considerar o sistema de promoção do MRE personalista, 53% (10 casos) discordaram que o MRE divulga de forma transparente e universal as vagas à disposição e 32% (6 casos) concordam que o MRE não valoriza a especialização dos diplomatas.

Dentre os 9 indivíduos do grupo LGBT+, 8 afirmaram que o sistema de promoção do MRE facilita a ascensão de alguns grupos em detrimento de outros.

Dentre os aposentados, a maioria, 75% (76 casos) fez o Curso de Altos Estudos. Sobre a avaliação do CAE, 82% (83 casos) dos respondentes concordaram com a afirmação de que “uma boa tese não garante necessariamente melhores oportunidades na carreira”, o que está em consonância com os resultados sobre a pouca valorização do Ministério em relação à expertise de seus diplomatas. A afirmativa “dificuldade de conciliar o CAE com as atividades do MRE” dividiu os respondentes ao meio, metade concordou e metade discordou da existência de tais dificuldades. Sobre a afirmativa “o tempo de licença é insuficiente para o desenvolvimento da pesquisa”, 53% (53 casos) discordaram e 48% (48 casos) concordaram. Pouco mais da



metade, ou 57% dos respondentes, não concordou com a afirmativa “é difícil conciliar as atividades do CAE com o trabalho de casa”, percentual de discordância que sobe para 67% quando se tratou da afirmativa “é difícil conciliar o CAE com o cuidado dos filhos”. A maior parte dos entrevistados, 74% (75 casos) discordou que as “bancas eram pouco abertas a novos temas de pesquisa”.

Dentre as mulheres, aquelas que concordaram com a afirmação “uma boa tese não garante necessariamente melhores oportunidades na carreira” somam 89% (17 casos), o mesmo ocorre em 8 dentre os 9 indivíduos do grupo LGBT+. O percentual entre as mulheres foi maior do que nos homens quanto à concordância acerca da afirmativa “bancas eram pouco abertas a novos temas de pesquisa” (42%, 8 casos, contra 22%, 18 casos). Entre as mulheres, a concordância sobre “é difícil conciliar o CAE com as atividades do MRE” foi de 68% (13 casos), enquanto o percentual de homens foi de 45% (37 casos). Entre a parcela LGBT+, 4 casos concordaram com a afirmativa “é difícil conciliar o CAE com as atividades do MRE”. Com relação à afirmativa “o tempo de licença é insuficiente para o desenvolvimento da pesquisa”, 53% (10 casos) das mulheres concordaram, 37% (30 casos), e no grupo LGBT+, 3 casos concordaram.

Dentre as mulheres, 58% (11 casos) concordaram com a afirmativa “é difícil conciliar as atividades do CAE com o trabalho de casa”, dentre os homens, 39% (32 casos) e dentre o grupo LGBT+, 3 indivíduos concordaram. Dentre as mulheres, 58% (11 casos) concordaram com a afirmativa “é difícil conciliar o CAE com o cuidado dos filhos”, dentre os homens, 27% (22 casos), dois indivíduos do grupo LGBT+ concordaram. Neste ponto, é preciso considerar aspectos já comprovados por inúmeras pesquisas sociais sobre a dupla jornada de trabalho das mulheres, fator que tem menor impacto sobre os homens.

A pesquisa coletou dos aposentados sugestões gerais e voluntárias sobre o CAE, que giraram em torno da insatisfação sobre a orientação, sugestão de ampliação dos temas de pesquisa e mais tempo de licença.

A questão sobre discriminação na carreira não era obrigatória e obteve 86 respostas, mais da metade, 69% (59 casos), não se sentiu discriminada ao longo da carreira e 31% (27 casos) sentiram algum tratamento desigual. Daqueles 27 indivíduos que se sentiram discriminados, para 14% (12 casos) o fato aconteceu “no início da carreira”, para 7% (6 casos) “quando estavam

para assumir cargos de chefia”. Estas duas alternativas poderiam ser simultaneamente selecionadas. As causas da discriminação mais frequentes foram igualmente em relação ao “sexo” e às “conexões profissionais”, com 8 relatos cada. Enquanto a “origem social” foi relatada por 6 indivíduos. É importante destacar que, dentre as 19 mulheres, 8 se sentiram discriminadas em relação ao seu sexo.

O instrumento apresentou aos diplomatas uma questão sobre o tema em que atuou por mais tempo na carreira. A resposta mais frequente foi de que atuaram em “diversas áreas”, com 40% (40 casos). Outros 35% do total tiveram uma atuação mais focada em “temas bilaterais”, já “temas multilaterais”, 18% (18 casos, 16 homens e 2 mulheres). As mulheres 42% (8 casos) tiveram percentual maior em temas bilaterais, enquanto os homens tiveram percentual maior em “diversas áreas”, com 42% (34 casos). Já o grupo LGBTQ+ atuou mais em temas bilaterais, com 4 casos, e 3 casos em “áreas diversas”.

Dentre os 72 diplomatas que se declararam casados, 89% (64 casos) disseram ter sido acompanhados pelos cônjuges quando estavam lotados no exterior. Dentre as mulheres, 12 indivíduos e dentre os homens, 52 indivíduos.

Quando questionados se possuem algum projeto de vida a ser realizado na aposentadoria, a maioria, 38%, disse não os ter. Outros 15% estão dedicados à publicação de livros de romance, poesia ou na área de ciências humanas, 11% se dedicam à publicação de livros de memória, a mesma porcentagem se dedica a cuidados familiares. Dos 9 indivíduos do grupo LGBTQ+, 3 não têm nenhum projeto, 2 se dedica a publicação de romances, poesia e ciências humanas, 2 a cuidados familiares e 2 a atividades empresariais.

Tabela 1. Sexo por orientação sexual

| Orientação sexual | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| LGBT+             | 0        | 0%   | 9         | 11%  | 9     | 9%   |
| Heterossexual     | 19       | 100% | 73        | 89%  | 92    | 91%  |
| Total             | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 2. Orientação sexual por sexo

| Sexo      | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Feminino  | 0     | 0%   | 19            | 21%  | 19    | 19%  |
| Masculino | 9     | 100% | 73            | 79%  | 82    | 81%  |
| Total     | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 3. Sexo por período de nascimento

| Período de nascimento | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| 1930-1939             | 1        | 5%   | 14        | 17%  | 15    | 15%  |
| 1940-1949             | 11       | 58%  | 56        | 69%  | 67    | 67%  |
| 1950-1959             | 4        | 21%  | 9         | 11%  | 13    | 13%  |
| 1960_1984             | 3        | 16%  | 2         | 3%   | 5     | 5%   |
| Total                 | 19       | 100% | 81        | 100% | 100*  | 100% |

\*Missing: 1 caso.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 4. Orientação sexual por período de nascimento

| Período de nascimento | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| 1930-1939             | 1     | 11%  | 14            | 15%  | 15    | 15%  |
| 1940-1949             | 6     | 67%  | 61            | 67%  | 67    | 67%  |
| 1950-1959             | 1     | 11%  | 12            | 13%  | 13    | 13%  |
| 1960_1984             | 1     | 11%  | 4             | 4%   | 5     | 5%   |
| Total                 | 9     | 100% | 91            | 100% | 100*  | 100% |

\*Missing: 1 caso.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 5. Sexo por estado civil

| Estado civil | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não          | 11       | 58%  | 18        | 22%  | 29    | 29%  |
| Sim          | 8        | 42%  | 64        | 78%  | 72    | 71%  |
| Total        | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 6. Orientação sexual por estado civil

| Estado civil | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não          | 7     | 78%  | 22            | 24%  | 29    | 29%  |
| Sim          | 2     | 22%  | 70            | 76%  | 72    | 71%  |
| Total        | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 7. Sexo por atividade remunerada do cônjuge durante a carreira

| Atividade remunerada do cônjuge | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                             | 0        | 0%   | 32        | 50%  | 32    | 44%  |
| Sim                             | 8        | 100% | 32        | 50%  | 40    | 56%  |
| Total                           | 8        | 100% | 64        | 100% | 72*   | 100% |

Adotamos o “não se aplica” em 29 casos de aposentados que não são casados.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 8. Orientação sexual por atividade remunerada do cônjuge durante a carreira

| Atividade remunerada do cônjuge | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não                             | 2     | 100% | 30            | 43%  | 32    | 44%  |
| Sim                             | 0     | 0%   | 40            | 57%  | 40    | 56%  |
| Total                           | 2     | 100% | 70            | 100% | 72    | 100% |

\* Adotamos o “não se aplica” em 29 casos de aposentados que não são casados.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 9. Sexo por número de filhos

| Número de filhos    | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| De um a dois filhos | 10       | 53%  | 33        | 40%  | 43    | 43%  |
| Três ou mais        | 1        | 5%   | 35        | 43%  | 36    | 36%  |
| Não possui filhos   | 8        | 42%  | 14        | 17%  | 22    | 22%  |
| Total               | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 10. Orientação sexual por número de filhos

| Número de filhos    | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| De um a dois filhos | 1     | 11%  | 42            | 46%  | 43    | 43%  |
| Três ou mais        | 1     | 11%  | 35            | 38%  | 36    | 36%  |
| Não possui filhos   | 7     | 78%  | 15            | 16%  | 22    | 22%  |
| Total               | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 11. Sexo por filhos na carreira diplomática

| Filhos na carreira diplomática? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                             | 9        | 82%  | 56        | 82%  | 65    | 82%  |
| Sim                             | 2        | 18%  | 12        | 18%  | 14    | 18%  |
| Total                           | 11       | 100% | 68        | 100% | 79*   | 100% |

Adotamos o “não se aplica” em 22 casos de aposentados sem filhos.  
 Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 12. Orientação sexual por filhos na carreira diplomática

| Filhos na carreira diplomática? | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não                             | 2     | 100% | 63            | 82%  | 65    | 82%  |
| Sim                             | 0     | 0%   | 14            | 18%  | 14    | 18%  |
| Total                           | 2     | 100% | 77            | 100% | 79    | 100% |

Adotamos o “não se aplica” em 22 casos de aposentados sem filhos.  
 Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 13. Sexo por período de nascimento do primeiro filho

| Período de nascimento do<br>1º filho | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--------------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| 1957-1969                            | 2        | 18%  | 15        | 22%  | 17    | 22%  |
| 1970-1979                            | 4        | 36%  | 38        | 56%  | 42    | 53%  |
| 1980-1989                            | 1        | 9%   | 12        | 18%  | 13    | 17%  |
| 1990-1999                            | 4        | 36%  | 3         | 4%   | 7     | 9%   |
| Total                                | 11       | 100% | 68        | 100% | 79    | 100% |

Adotamos o “não se aplica” em 22 casos de aposentados sem filhos.  
 Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 14. Orientação sexual por período de nascimento do primeiro filho

| Período nascimento do<br>1º filho | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| 1957-1969                         | 0     | 0%   | 17            | 22%  | 17    | 22%  |
| 1970-1979                         | 1     | 50%  | 41            | 53%  | 42    | 53%  |
| 1980-1989                         | 1     | 50%  | 12            | 16%  | 13    | 17%  |
| 1990-1999                         | 0     | 0%   | 7             | 9%   | 7     | 9%   |
| Total                             | 2     | 100% | 77            | 100% | 79    | 100% |

Adotamos o “não se aplica” em 22 casos de aposentados sem filhos.  
 Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 15. Sexo por número de irmãos

| Número de irmãos | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Tenho um         | 11       | 58%  | 30        | 37%  | 41    | 41%  |
| De dois a três   | 4        | 21%  | 24        | 29%  | 28    | 28%  |
| Quatro ou mais   | 1        | 5%   | 17        | 21%  | 18    | 18%  |
| Não tenho irmãos | 3        | 16%  | 11        | 13%  | 14    | 14%  |
| Total            | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 16. Orientação sexual por número de irmãos

| Número de irmãos | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Tenho um         | 3     | 33%  | 38            | 41%  | 41    | 41%  |
| De dois a três   | 1     | 11%  | 27            | 29%  | 28    | 28%  |
| Quatro ou mais   | 4     | 44%  | 14            | 15%  | 18    | 18%  |
| Não tenho irmãos | 1     | 11%  | 13            | 14%  | 14    | 14%  |
| Total            | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 17. Sexo por grau de instrução do pai

| Grau de instrução do pai | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Com ensino superior      | 13       | 68%  | 51        | 65%  | 64    | 66%  |
| Sem ensino superior      | 6        | 32%  | 27        | 35%  | 33    | 34%  |
| Total                    | 19       | 100% | 78        | 100% | 97*   | 100% |

\*Missing: 4 casos sem informação.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 18. Orientação sexual por grau de instrução do pai

| Grau de instrução do pai | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Com ensino superior      | 6     | 75%  | 58            | 65%  | 64    | 66%  |
| Sem ensino superior      | 2     | 25%  | 31            | 35%  | 33    | 34%  |
| Total                    | 8     | 100% | 89            | 100% | 97*   | 100% |

\*Missing: 4 casos sem informação.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 19. Sexo por grau de instrução da mãe

| Grau de instrução da mãe | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Com ensino superior      | 6        | 32%  | 24        | 29%  | 30    | 30%  |
| Sem ensino superior      | 13       | 68%  | 58        | 71%  | 71    | 70%  |
| Total                    | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 20. Orientação sexual por grau de instrução da mãe

| Grau de instrução da mãe | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Com ensino superior      | 4     | 44%  | 26            | 28%  | 30    | 30%  |
| Sem ensino superior      | 5     | 56%  | 66            | 72%  | 71    | 70%  |
| Total                    | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 21. Sexo por ocupação do pai

| Ocupação do pai                             | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Altos cargos do setor público               | 0        | 0%   | 15        | 18%  | 15    | 15%  |
| Comércio, serviço e indústria               | 8        | 42%  | 25        | 31%  | 33    | 33%  |
| Funcionário de empresa privada              | 1        | 5%   | 4         | 5%   | 5     | 5%   |
| Funcionário público (médio e baixo escalão) | 2        | 11%  | 6         | 7%   | 8     | 8%   |
| Militar                                     | 2        | 11%  | 7         | 9%   | 9     | 9%   |
| Profissional liberal                        | 5        | 26%  | 21        | 26%  | 26    | 26%  |
| Outros (professor, proprietário rural)      | 1        | 5%   | 4         | 5%   | 5     | 5%   |
| Total                                       | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 22. Orientação sexual por ocupação do pai

| Ocupação do pai                             | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Altos cargos do setor público               | 0     | 0%   | 15            | 16%  | 15    | 15%  |
| Comércio, serviço e indústria               | 5     | 56%  | 28            | 30%  | 33    | 33%  |
| Funcionário de empresa privada              | 0     | 0%   | 5             | 5%   | 5     | 5%   |
| Funcionário público (médio e baixo escalão) | 0     | 0%   | 8             | 9%   | 8     | 8%   |
| Militar                                     | 1     | 11%  | 8             | 9%   | 9     | 9%   |
| Profissional liberal                        | 3     | 33%  | 23            | 25%  | 26    | 26%  |
| Outros (professor, proprietário rural)      | 0     | 0%   | 5             | 5%   | 5     | 5%   |
| Total                                       | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 23. Sexo por ocupação da mãe

| Ocupação da mãe                             | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Funcionária pública (médio e baixo escalão) | 5        | 26%  | 8         | 10%  | 13    | 13%  |
| Não exerceu nenhuma atividade remunerada    | 9        | 47%  | 49        | 60%  | 58    | 57%  |
| Professora                                  | 3        | 16%  | 16        | 20%  | 19    | 19%  |
| Outras                                      | 2        | 11%  | 9         | 11%  | 11    | 11%  |
| Total                                       | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 24. Orientação sexual por ocupação da mãe

| Ocupação da mãe                             | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Funcionária pública (médio e baixo escalão) | 1     | 11%  | 12            | 13%  | 13    | 13%  |
| Não exerceu nenhuma atividade remunerada    | 5     | 56%  | 53            | 58%  | 58    | 57%  |
| Professora                                  | 1     | 11%  | 18            | 20%  | 19    | 19%  |
| Outras                                      | 2     | 22%  | 9             | 10%  | 11    | 11%  |
| Total                                       | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 25. Sexo por diplomata na família

| Possui diplomatas na família? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                           | 11       | 58%  | 61        | 74%  | 72    | 71%  |
| Sim                           | 8        | 42%  | 21        | 26%  | 29    | 29%  |
| Total                         | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 26. Orientação sexual por diplomata na família

| Possui diplomatas na família? | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não                           | 8     | 89%  | 64            | 70%  | 72    | 71%  |
| Sim                           | 1     | 11%  | 28            | 30%  | 29    | 29%  |
| Total                         | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 27. Sexo por religião

| Religião     | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Católico     | 12       | 63%  | 42        | 51%  | 54    | 54%  |
| Sem religião | 2        | 11%  | 34        | 42%  | 36    | 36%  |
| Outros       | 5        | 26%  | 6         | 7%   | 11    | 11%  |
| Total        | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 28. Orientação sexual por religião

| Religião     | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Católico     | 4     | 44%  | 50            | 54%  | 54    | 54%  |
| Sem religião | 4     | 44%  | 32            | 35%  | 36    | 36%  |
| Outros       | 1     | 11%  | 10            | 11%  | 11    | 11%  |
| Total        | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 29. Estimativa de patrimônio familiar\*

| Antes de fazer o concurso sua família...          |     |
|---|-----|
| Pagava aluguel                                    | 15% |
| Possuía casa própria                              | 81% |
| Possuía casa de praia, campo ou serra             | 25% |
| Possuía outro(os) imóvel(eis) de aluguel          | 14% |
| Tinha investimentos financeiros                   | 16% |
| Tinha plano de saúde                              | 23% |
| Pagou escola ou faculdade sua e/ou de seus irmãos | 43% |
| Tinha empregada doméstica mensalista              | 61% |
| Tinha empregada doméstica diarista                | 15% |

\* Questão de múltipla escolha. O n para cada linha é de 101.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 30. Sexo por natureza da instituição de ensino no ensino fundamental

| Natureza da instituição | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Privada                 | 16       | 84%  | 53        | 65%  | 69    | 68%  |
| Pública                 | 3        | 16%  | 29        | 35%  | 32    | 32%  |
| Total                   | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 31. Orientação sexual por natureza da instituição de ensino no ensino fundamental

| Natureza da instituição | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Privada                 | 4     | 44%  | 65            | 71%  | 69    | 68%  |
| Pública                 | 5     | 56%  | 27            | 29%  | 32    | 32%  |
| Total                   | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 32. Sexo por classificação da instituição de ensino no ensino fundamental

| Classificação da instituição | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Confessional                 | 8        | 50%  | 21        | 40%  | 29    | 42%  |
| Secular                      | 7        | 44%  | 31        | 59%  | 38    | 55%  |
| Internacional                | 1        | 6%   | 1         | 2%   | 2     | 3%   |
| Total                        | 16       | 100% | 53        | 100% | 69*   | 100% |

Missing: 32 casos sem informação.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 33. Orientação sexual por classificação da instituição de ensino no ensino fundamental

| Classificação instituição | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Confessional              | 2     | 50%  | 27            | 42%  | 29    | 42%  |
| Secular                   | 2     | 50%  | 36            | 55%  | 38    | 55%  |
| Internacional             | 0     | 0%   | 2             | 3%   | 2     | 3%   |
| Total                     | 4     | 100% | 65            | 100% | 69*   | 100% |

*Missing*: 32 casos sem informação.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 34. Sexo por natureza da instituição de ensino no ensino médio

| Natureza da instituição | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Privada                 | 16       | 84%  | 53        | 65%  | 69    | 68%  |
| Pública                 | 3        | 16%  | 29        | 35%  | 32    | 32%  |
| Total                   | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 35. Orientação sexual por natureza da instituição de ensino no ensino médio

| Natureza da instituição | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Privada                 | 6     | 67%  | 63            | 69%  | 69    | 68%  |
| Pública                 | 3     | 33%  | 29            | 32%  | 32    | 32%  |
| Total                   | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 36. Sexo por classificação da instituição de ensino no ensino médio

| Classificação da instituição | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Confessional                 | 10       | 63%  | 27        | 51%  | 37    | 54%  |
| Secular                      | 5        | 31%  | 23        | 43%  | 28    | 41%  |
| Internacional                | 1        | 6%   | 3         | 6%   | 4     | 6%   |
| Total                        | 16       | 100% | 53        | 100% | 69*   | 100% |

*Missing* 32 casos sem informação.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 37. Orientação sexual por classificação da instituição de ensino no ensino médio

| Classificação da instituição | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Confessional                 | 4     | 67%  | 33            | 52%  | 37    | 54%  |
| Secular                      | 1     | 17%  | 27            | 43%  | 28    | 41%  |
| Internacional                | 1     | 17%  | 3             | 5%   | 4     | 6%   |
| Total                        | 6     | 100% | 63            | 100% | 69*   | 100% |

*Missing*: 32 casos sem informação.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 38. Sexo por região onde cursou o ensino médio

| Região   | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Capital  | 18       | 95%  | 70        | 85%  | 88    | 87%  |
| Interior | 1        | 5%   | 12        | 15%  | 13    | 13%  |
| Total    | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 39. Orientação sexual por região onde cursou o ensino médio

| Região   | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Capital  | 8     | 89%  | 80            | 87%  | 88    | 87%  |
| Interior | 1     | 11%  | 12            | 13%  | 13    | 13%  |
| Total    | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 40. Sexo por grande região onde cursou o ensino médio

| Grande região | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Centro-oeste  | 0        | 0%   | 2         | 2%   | 2     | 2%   |
| Nordeste      | 1        | 5%   | 4         | 5%   | 5     | 5%   |
| Sudeste       | 16       | 84%  | 67        | 82%  | 83    | 82%  |
| Sul           | 2        | 11%  | 7         | 9%   | 9     | 9%   |
| Exterior      | 0        | 0%   | 2         | 2%   | 2     | 2%   |
| Total         | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 41. Orientação sexual por grande região onde cursou o ensino médio

| Grande região | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Centro-oeste  | 0     | 0%   | 2             | 2%   | 2     | 2%   |
| Nordeste      | 0     | 0%   | 5             | 5%   | 5     | 5%   |
| Sudeste       | 7     | 78%  | 76            | 83%  | 83    | 82%  |
| Sul           | 2     | 22%  | 7             | 8%   | 9     | 9%   |
| Exterior      | 0     | 0%   | 2             | 2%   | 2     | 2%   |
| Total         | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 42. Sexo por grau de instrução

| Grau de instrução               | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Superior incompleto             | 5        | 26%  | 31        | 38%  | 36    | 36%  |
| Superior completo               | 10       | 53%  | 44        | 54%  | 54    | 54%  |
| Especialização ou pós-graduação | 4        | 21%  | 7         | 9%   | 11    | 11%  |
| Total                           | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 43. Orientação sexual por grau de instrução

| Grau de instrução               | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Superior incompleto             | 2     | 22%  | 34            | 37%  | 36    | 36%  |
| Superior completo               | 6     | 67%  | 48            | 52%  | 54    | 54%  |
| Especialização ou pós-graduação | 1     | 11%  | 10            | 11%  | 11    | 11%  |
| Total                           | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 44. Sexo por período de formação do curso superior

| Período de formação | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| 1950-1959           | 2        | 11%  | 7         | 9%   | 9     | 9%   |
| 1960-1969           | 7        | 37%  | 29        | 36%  | 36    | 36%  |
| 1970-1979           | 7        | 37%  | 41        | 51%  | 48    | 48%  |
| 1980-2007           | 3        | 16%  | 4         | 5%   | 7     | 7%   |
| Total               | 19       | 100% | 81        | 100% | 100*  | 100% |

Missing: 1 caso sem informação.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 45. Orientação sexual por período de formação do curso superior

| Período de formação | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| 1950-1959           | 0     | 0%   | 9             | 10%  | 9     | 9%   |
| 1960-1969           | 2     | 22%  | 34            | 37%  | 36    | 36%  |
| 1970-1979           | 6     | 67%  | 42            | 46%  | 48    | 48%  |
| 1980-2007           | 1     | 11%  | 6             | 7%   | 7     | 7%   |
| Total               | 9     | 100% | 91            | 100% | 100*  | 100% |

\*Missing: 1 caso sem informação.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 46. Sexo por curso de formação no ensino superior

| Curso superior              | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Administração pública       | 0        | 0%   | 2         | 2%   | 2     | 2%   |
| Ciências sociais e política | 0        | 0%   | 5         | 6%   | 5     | 5%   |
| Comunicação                 | 2        | 11%  | 0         | 0%   | 2     | 2%   |
| CPCD                        | 3        | 16%  | 8         | 10%  | 11    | 11%  |
| Direito                     | 5        | 26%  | 50        | 61%  | 55    | 55%  |
| Economia                    | 1        | 5%   | 8         | 10%  | 9     | 9%   |
| História                    | 2        | 11%  | 1         | 1%   | 3     | 3%   |
| Letras                      | 5        | 26%  | 4         | 5%   | 9     | 9%   |
| Relações internacionais     | 1        | 5%   | 1         | 1%   | 2     | 2%   |
| Outros                      | 0        | 0%   | 3         | 4%   | 3     | 3%   |
| Total                       | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 47. Orientação sexual por curso de formação no ensino superior

| Curso superior              | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Administração pública       | 0     | 0%   | 2             | 2%   | 2     | 2%   |
| Ciências sociais e política | 0     | 0%   | 5             | 5%   | 5     | 5%   |
| Comunicação                 | 0     | 0%   | 2             | 2%   | 2     | 2%   |
| CPCD                        | 0     | 0%   | 11            | 12%  | 11    | 11%  |
| Direito                     | 7     | 78%  | 48            | 52%  | 55    | 55%  |
| Economia                    | 0     | 0%   | 9             | 10%  | 9     | 9%   |
| História                    | 0     | 0%   | 3             | 3%   | 3     | 3%   |
| Letras                      | 1     | 11%  | 8             | 9%   | 9     | 9%   |
| Relações internacionais     | 0     | 0%   | 2             | 2%   | 2     | 2%   |
| Outros                      | 1     | 11%  | 2             | 2%   | 3     | 3%   |
| Total                       | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 48. Sexo por motivos para a escolha da carreira diplomática

| Motivos para a carreira diplomática | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Interesse por política externa      | 6        | 32%  | 35        | 43%  | 41    | 41%  |
| Oportunidade e estabilidade         | 5        | 26%  | 9         | 11%  | 14    | 14%  |
| Status, prestígio e privilégio      | 8        | 42%  | 38        | 46%  | 46    | 46%  |
| Total                               | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 49. Orientação sexual por motivos para e escolha da carreira diplomática

| Motivos para a carreira diplomática | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-------------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Interesse por política externa      | 4     | 44%  | 37            | 40%  | 41    | 41%  |
| Oportunidade e estabilidade         | 1     | 11%  | 13            | 14%  | 14    | 14%  |
| Status, prestígio e privilégio      | 4     | 44%  | 42            | 46%  | 46    | 46%  |
| Total                               | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 50. Sexo por interesse por outra carreira no setor público

| Interesse em outra carreira pública | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                                 | 16       | 84%  | 68        | 83%  | 84    | 83%  |
| Sim                                 | 3        | 16%  | 14        | 17%  | 17    | 17%  |
| Total                               | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 51. Orientação sexual por interesse por outra carreira no setor público

| Interesse em outra carreira pública | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-------------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não                                 | 8     | 89%  | 76            | 83%  | 84    | 83%  |
| Sim                                 | 1     | 11%  | 16            | 17%  | 17    | 17%  |
| Total                               | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 52. Sexo por forma de preparação para o concurso do IRBr

| Sozinho(a)                                  | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não   | 9        | 47%  | 58        | 71%  | 67    | 66%  |
| Sim   | 10       | 53%  | 24        | 29%  | 34    | 34%  |
| Total                                       | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |
| Com mentoria                                | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 15       | 79%  | 71        | 87%  | 86    | 85%  |
| Sim   | 4        | 21%  | 11        | 13%  | 15    | 15%  |
| Total                                       | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |
| Com grupo de estudos entre amigos(as)       | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 16       | 84%  | 64        | 78%  | 80    | 79%  |
| Sim   | 3        | 16%  | 18        | 22%  | 21    | 21%  |
| Total                                       | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |
| Em um cursinho preparatório para o concurso | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 8        | 42%  | 32        | 39%  | 40    | 40%  |
| Sim   | 11       | 58%  | 50        | 61%  | 61    | 60%  |
| Total                                       | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 53. Orientação sexual por forma de preparação para o concurso do IRBr

| Sozinho(a)                                  | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não   | 8     | 89%  | 59            | 64%  | 67    | 66%  |
| Sim   | 1     | 11%  | 33            | 36%  | 34    | 34%  |
| Total                                       | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |
| Com mentoria                                | LGBT+ | %2   | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 7     | 78%  | 79            | 86%  | 86    | 85%  |
| Sim   | 2     | 22%  | 13            | 14%  | 15    | 15%  |
| Total                                       | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |
| Com grupo de estudos entre amigos(as)       | LGBT+ | %2   | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 7     | 78%  | 73            | 79%  | 80    | 79%  |
| Sim   | 2     | 22%  | 19            | 21%  | 21    | 21%  |
| Total                                       | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |
| Em um cursinho preparatório para o concurso | LGBT+ | %2   | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 2     | 22%  | 38            | 41%  | 40    | 40%  |
| Sim   | 7     | 78%  | 54            | 59%  | 61    | 60%  |
| Total                                       | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 54. Sexo por número de tentativas até a aprovação no CACD

| Número de tentativas | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Uma                  | 11       | 58%  | 36        | 44%  | 47    | 47%  |
| Duas                 | 8        | 42%  | 34        | 42%  | 42    | 42%  |
| Três ou mais         | 0        | 0%   | 12        | 15%  | 12    | 12%  |
| Total                | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 55. Orientação sexual por número de tentativas até a aprovação no CACD

| Número de tentativas | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Uma                  | 4     | 44%  | 43            | 47%  | 47    | 47%  |
| Duas                 | 5     | 56%  | 37            | 40%  | 42    | 42%  |
| Três ou mais         | 0     | 0%   | 12            | 13%  | 12    | 12%  |
| Total                | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 56. Sexo por horas semanais de estudo para o CACD

| Horas semanais de estudo    | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Até 10 horas por semana     | 5        | 26%  | 14        | 17%  | 19    | 19%  |
| De 10 a 20 horas por semana | 2        | 11%  | 24        | 29%  | 26    | 26%  |
| De 20 a 30 horas por semana | 4        | 21%  | 17        | 21%  | 21    | 21%  |
| De 30 a 40 horas por semana | 5        | 26%  | 8         | 10%  | 13    | 13%  |
| Mais de 40 horas por semana | 3        | 16%  | 19        | 23%  | 22    | 22%  |
| Total                       | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 57. Orientação sexual por horas semanais de estudo para o CACD

| Horas semanais de estudo    | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Até 10 horas por semana     | 1     | 11%  | 18            | 20%  | 19    | 19%  |
| De 10 a 20 horas por semana | 1     | 11%  | 25            | 27%  | 26    | 26%  |
| De 20 a 30 horas por semana | 2     | 22%  | 19            | 21%  | 21    | 21%  |
| De 30 a 40 horas por semana | 1     | 11%  | 12            | 13%  | 13    | 13%  |
| Mais de 40 horas por semana | 4     | 44%  | 18            | 20%  | 22    | 22%  |
| Total                       | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 58. Sexo por anos de preparo para o CACD

| Anos de preparo   | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| De um a dois anos | 19       | 100% | 67        | 82%  | 86    | 85%  |
| Três ou mais      | 0        | 0%   | 15        | 18%  | 15    | 15%  |
| Total             | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 59. Orientação sexual por anos de preparo para o CACD

| Anos de preparo   | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| De um a dois anos | 9     | 100% | 77            | 84%  | 86    | 85%  |
| Três ou mais      | 0     | 0%   | 15            | 16%  | 15    | 15%  |
| Total             | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 60. Sexo por nível de dificuldade das matérias cobradas na 1ª fase do CACD

| Nível de dificuldade   | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Direito internacional  | 2        | 11%  | 9         | 11%  | 11    | 11%  |
| Direito interno        | 1        | 5%   | 6         | 7%   | 7     | 7%   |
| Economia               | 6        | 32%  | 15        | 18%  | 21    | 21%  |
| Geografia              | 0        | 0%   | 5         | 6%   | 5     | 5%   |
| História do Brasil     | 0        | 0%   | 3         | 4%   | 3     | 3%   |
| História mundial       | 0        | 0%   | 1         | 1%   | 1     | 1%   |
| Língua espanhola       | 0        | 0%   | 1         | 1%   | 1     | 1%   |
| Língua francesa        | 2        | 11%  | 8         | 10%  | 10    | 10%  |
| Língua inglesa         | 4        | 21%  | 17        | 21%  | 21    | 21%  |
| Língua portuguesa      | 3        | 16%  | 17        | 21%  | 20    | 20%  |
| Política internacional | 1        | 5%   | 0         | 0%   | 1     | 1%   |
| Total                  | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 61. Orientação sexual por nível de dificuldade das matérias cobradas na 1ª fase do CACD

| Nível de dificuldade   | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Direito internacional  | 1     | 11%  | 10            | 11%  | 11    | 11%  |
| Direito interno        | 2     | 22%  | 5             | 5%   | 7     | 7%   |
| Economia               | 3     | 33%  | 18            | 20%  | 21    | 21%  |
| Geografia              | 1     | 11%  | 4             | 4%   | 5     | 5%   |
| História do Brasil     | 0     | 0%   | 3             | 3%   | 3     | 3%   |
| História mundial       | 0     | 0%   | 1             | 1%   | 1     | 1%   |
| Língua espanhola       | 1     | 11%  | 0             | 0%   | 1     | 1%   |
| Língua francesa        | 0     | 0%   | 10            | 11%  | 10    | 10%  |
| Língua inglesa         | 1     | 11%  | 20            | 22%  | 21    | 21%  |
| Língua portuguesa      | 0     | 0%   | 20            | 22%  | 20    | 20%  |
| Política internacional | 0     | 0%   | 1             | 1%   | 1     | 1%   |
| Total                  | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 62. Sexo por maior contribuição individual do curso de formação no IRBr

| Socialização com colegas de turma                  | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não  | 11       | 58%  | 50        | 61%  | 61    | 60%  |
| Sim  | 8        | 42%  | 32        | 39%  | 40    | 40%  |
| Total  | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |
| Disciplinas oferecidas pelo curso                  | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não  | 11       | 58%  | 31        | 38%  | 42    | 42%  |
| Sim  | 8        | 42%  | 51        | 62%  | 59    | 58%  |
| Total  | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |
| Conhecer diplomatas do serviço exterior brasileiro | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não  | 16       | 84%  | 73        | 89%  | 89    | 88%  |
| Sim  | 3        | 16%  | 9         | 11%  | 12    | 12%  |
| Total  | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |
| Conhecer a estrutura e as atividades do MRE        | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não  | 9        | 47%  | 45        | 55%  | 54    | 54%  |
| Sim  | 10       | 53%  | 37        | 45%  | 47    | 47%  |
| Total  | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |
| Conhecer as regras escritas e não escritas do MRE  | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não  | 6        | 32%  | 46        | 56%  | 52    | 52%  |
| Sim  | 13       | 68%  | 36        | 44%  | 49    | 49%  |
| Total  | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |
| O treinamento em língua estrangeira                | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não  | 18       | 95%  | 66        | 81%  | 84    | 83%  |
| Sim  | 1        | 5%   | 16        | 20%  | 17    | 17%  |
| Total  | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 63. Orientação sexual por maior contribuição individual do curso de formação no IRBr

| Socialização com colegas de turma                         | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não   | 5     | 56%  | 56            | 61%  | 61    | 60%  |
| Sim   | 4     | 44%  | 36            | 39%  | 40    | 40%  |
| Total   | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |
| Disciplinas oferecidas pelo curso                         | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 6     | 67%  | 36            | 39%  | 42    | 42%  |
| Sim   | 3     | 33%  | 56            | 61%  | 59    | 58%  |
| Total   | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |
| Conhecer diplomatas no serviço exterior brasileiro        | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 7     | 78%  | 82            | 89%  | 89    | 88%  |
| Sim   | 2     | 22%  | 10            | 11%  | 12    | 12%  |
| Total   | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |
| Conhecer a estrutura e as atividades do MRE               | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 4     | 44%  | 50            | 54%  | 54    | 54%  |
| Sim   | 5     | 56%  | 42            | 46%  | 47    | 47%  |
| Total   | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |
| Conhecer as regras escritas e não escritas da instituição | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 4     | 44%  | 48            | 52%  | 52    | 52%  |
| Sim   | 5     | 56%  | 44            | 48%  | 49    | 49%  |
| Total   | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |
| O treinamento em língua estrangeira                       | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 8     | 89%  | 76            | 83%  | 84    | 83%  |
| Sim   | 1     | 11%  | 16            | 17%  | 17    | 17%  |
| Total   | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 64. Sexo por grau de importância de se avançar na carreira

| Grau de importância | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Muito importante    | 10       | 53%  | 55        | 67%  | 65    | 64%  |
| Importante          | 6        | 32%  | 23        | 28%  | 29    | 29%  |
| Às vezes importante | 3        | 16%  | 3         | 4%   | 6     | 6%   |
| Não é importante    | 0        | 0%   | 1         | 1%   | 1     | 1%   |
| Total               | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 65. Orientação sexual por grau de importância de se avançar na carreira

| Grau de importância | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Muito importante    | 5     | 56%  | 60            | 65%  | 65    | 64%  |
| Importante          | 2     | 22%  | 27            | 29%  | 29    | 29%  |
| Às vezes importante | 1     | 11%  | 5             | 5%   | 6     | 6%   |
| Não é importante    | 1     | 11%  | 0             | 0%   | 1     | 1%   |
| Total               | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 66. Sexo por nível de satisfação com o sistema de promoções do MRE

| Nível de satisfação | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Muito satisfeito    | 0        | 0%   | 8         | 10%  | 8     | 8%   |
| Satisfeito          | 6        | 32%  | 41        | 50%  | 47    | 47%  |
| Insatisfeito        | 13       | 68%  | 24        | 29%  | 37    | 37%  |
| Muito insatisfeito  | 0        | 0%   | 9         | 11%  | 9     | 9%   |
| Total               | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 67. Orientação sexual por nível de satisfação com o sistema de promoções do MRE

| Nível de satisfação | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Muito satisfeito    | 3     | 33%  | 5             | 5%   | 8     | 8%   |
| Satisfeito          | 3     | 33%  | 44            | 48%  | 47    | 47%  |
| Insatisfeito        | 1     | 11%  | 36            | 39%  | 37    | 37%  |
| Muito insatisfeito  | 2     | 22%  | 7             | 8%   | 9     | 9%   |
| Total               | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 68. Sexo por grau de concordância com a afirmativa O sistema de promoções do MRE valoriza a especialização dos diplomatas

| Grau de concordância | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente  | 0        | 0%   | 6         | 7%   | 6     | 6%   |
| Concordo             | 6        | 32%  | 30        | 37%  | 36    | 36%  |
| Discordo             | 11       | 58%  | 36        | 44%  | 47    | 47%  |
| Discordo totalmente  | 2        | 11%  | 10        | 12%  | 12    | 12%  |
| Total                | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 69. Orientação sexual por grau de concordância com a afirmativa O sistema de promoções do MRE valoriza a especialização dos diplomatas

| Grau de concordância | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Concordo totalmente  | 1     | 11%  | 5             | 5%   | 6     | 6%   |
| Concordo             | 3     | 33%  | 33            | 36%  | 36    | 36%  |
| Discordo             | 4     | 44%  | 43            | 47%  | 47    | 47%  |
| Discordo totalmente  | 1     | 11%  | 11            | 12%  | 12    | 12%  |
| Total                | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 70. Sexo por grau de concordância com a afirmativa O sistema de promoções do MRE divulga de forma transparente as vagas à disposição

| Grau de concordância | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente  | 0        | 0%   | 20        | 24%  | 20    | 20%  |
| Concordo             | 9        | 47%  | 38        | 46%  | 47    | 47%  |
| Discordo             | 9        | 47%  | 16        | 20%  | 25    | 25%  |
| Discordo totalmente  | 1        | 5%   | 8         | 10%  | 9     | 9%   |
| Total                | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 71. Orientação sexual por grau de concordância com a afirmativa O sistema de promoções do MRE divulga de forma transparente as vagas à disposição

| Grau de concordância | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Concordo totalmente  | 3     | 33%  | 17            | 19%  | 20    | 20%  |
| Concordo             | 2     | 22%  | 45            | 49%  | 47    | 47%  |
| Discordo             | 3     | 33%  | 22            | 24%  | 25    | 25%  |
| Discordo totalmente  | 1     | 11%  | 8             | 9%   | 9     | 9%   |
| Total                | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 72. Sexo por grau de concordância com a afirmativa O sistema de promoções do MRE possui critérios objetivos e transparentes de promoção e remoção

| Grau de concordância | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente  | 0        | 0%   | 2         | 2%   | 2     | 2%   |
| Concordo             | 4        | 21%  | 23        | 28%  | 27    | 27%  |
| Discordo             | 10       | 53%  | 41        | 50%  | 51    | 51%  |
| Discordo totalmente  | 5        | 26%  | 16        | 20%  | 21    | 21%  |
| Total                | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 73. Orientação sexual por grau de concordância com a afirmativa O sistema de promoções do MRE possui critérios objetivos e transparentes de promoção e remoção

| Grau de concordância | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total |
|----------------------|-------|------|---------------|------|-------|
| Concordo totalmente  | 1     | 11%  | 1             | 1%   | 2     |
| Concordo             | 3     | 33%  | 24            | 26%  | 27    |
| Discordo             | 3     | 33%  | 48            | 52%  | 51    |
| Discordo totalmente  | 2     | 22%  | 19            | 21%  | 21    |
| Total                | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 74. Sexo por grau de concordância com a afirmativa O sistema de promoções do MRE é mais personalista do que meritocrático

| Grau de concordância | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente  | 4        | 21%  | 12        | 15%  | 16    | 16%  |
| Concordo             | 12       | 63%  | 49        | 60%  | 61    | 60%  |
| Discordo             | 3        | 16%  | 20        | 24%  | 23    | 23%  |
| Discordo totalmente  | 0        | 0%   | 1         | 1%   | 1     | 1%   |
| Total                | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 75. Orientação sexual por grau de concordância com a afirmativa O sistema de promoções do MRE é mais personalista do que meritocrático

| Grau de concordância | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Concordo totalmente  | 1     | 11%  | 15            | 16%  | 16    | 16%  |
| Concordo             | 6     | 67%  | 55            | 60%  | 61    | 60%  |
| Discordo             | 2     | 22%  | 21            | 23%  | 23    | 23%  |
| Discordo totalmente  | 0     | 0%   | 1             | 1%   | 1     | 1%   |
| Total                | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 76. Sexo por grau de concordância com a afirmativa O sistema de promoções do MRE facilita a ascensão de alguns grupos ou perfis em detrimento de outros

| Grau de concordância | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente  | 3        | 16%  | 14        | 17%  | 17    | 17%  |
| Concordo             | 12       | 63%  | 46        | 56%  | 58    | 57%  |
| Discordo             | 4        | 21%  | 17        | 21%  | 21    | 21%  |
| Discordo totalmente  | 0        | 0%   | 5         | 6%   | 5     | 5%   |
| Total                | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 77. Orientação sexual por grau de concordância com a afirmativa O sistema de promoções do MRE facilita a ascensão de alguns grupos ou perfis em detrimento de outros

| Grau de concordância | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Concordo totalmente  | 3     | 33%  | 14            | 15%  | 17    | 17%  |
| Concordo             | 5     | 56%  | 53            | 58%  | 58    | 57%  |
| Discordo             | 1     | 11%  | 20            | 22%  | 21    | 21%  |
| Discordo totalmente  | 0     | 0%   | 5             | 5%   | 5     | 5%   |
| Total                | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 78. Sexo por realização do CAE

| Fez o CAE? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não        | 9        | 47%  | 16        | 20%  | 25    | 25%  |
| Sim        | 10       | 53%  | 66        | 81%  | 76    | 75%  |
| Total      | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 79. Orientação sexual por realização do CAE

| Fez o CAE? | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não        | 2     | 22%  | 23            | 25%  | 25    | 25%  |
| Sim        | 7     | 78%  | 69            | 75%  | 76    | 75%  |
| Total      | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 80. Sexo por Sobre o CAE, você concorda que uma boa tese não garante melhores oportunidades na carreira?

| Nível de concordância | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente   | 7        | 37%  | 15        | 18%  | 22    | 22%  |
| Concordo              | 10       | 53%  | 51        | 62%  | 61    | 60%  |
| Discordo              | 1        | 5%   | 15        | 18%  | 16    | 16%  |
| Discordo totalmente   | 1        | 5%   | 1         | 1%   | 2     | 2%   |
| Total                 | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 81. Orientação sexual por Você concorda que uma boa tese não garante melhores oportunidades na carreira?

| Nível de concordância | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Concordo totalmente   | 2     | 22%  | 20            | 22%  | 22    | 22%  |
| Concordo              | 6     | 67%  | 55            | 60%  | 61    | 60%  |
| Discordo              | 1     | 11%  | 15            | 16%  | 16    | 16%  |
| Discordo totalmente   | 0     | 0%   | 2             | 2%   | 2     | 2%   |
| Total                 | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 82. Sexo por Você concorda que era difícil conciliar o CAE com as Demais atividades do MRE?

| Nível de concordância | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente   | 3        | 16%  | 7         | 9%   | 10    | 10%  |
| Concordo              | 10       | 53%  | 30        | 37%  | 40    | 40%  |
| Discordo              | 5        | 26%  | 38        | 46%  | 43    | 43%  |
| Discordo totalmente   | 1        | 5%   | 7         | 9%   | 8     | 8%   |
| Total                 | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 83. Orientação sexual por Você concorda que era difícil conciliar o CAE com as Demais atividades do MRE?

| Nível de concordância | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Concordo totalmente   | 2     | 22%  | 8             | 9%   | 10    | 10%  |
| Concordo              | 2     | 22%  | 38            | 41%  | 40    | 40%  |
| Discordo              | 5     | 56%  | 38            | 41%  | 43    | 43%  |
| Discordo totalmente   | 0     | 0%   | 8             | 9%   | 8     | 8%   |
| Total                 | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 84. Sexo por Você concorda que o tempo de licença para o CAE era insuficiente para o desenvolvimento da pesquisa?

| Nível de concordância | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente   | 1        | 5%   | 9         | 11%  | 10    | 10%  |
| Concordo              | 10       | 53%  | 28        | 34%  | 38    | 38%  |
| Discordo              | 7        | 37%  | 38        | 46%  | 45    | 45%  |
| Discordo totalmente   | 1        | 5%   | 7         | 9%   | 8     | 8%   |
| Total                 | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 85. Orientação sexual por Você concorda que o tempo de licença para o CAE era insuficiente para o desenvolvimento da pesquisa?

| Nível de concordância | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Concordo totalmente   | 1     | 11%  | 9             | 10%  | 10    | 10%  |
| Concordo              | 2     | 22%  | 36            | 39%  | 38    | 38%  |
| Discordo              | 4     | 44%  | 41            | 45%  | 45    | 45%  |
| Discordo totalmente   | 2     | 22%  | 6             | 7%   | 8     | 8%   |
| Total                 | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 86. Sexo por Você concorda que era difícil conciliar o CAE com as atividades de casa?

| Nível de concordância | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente   | 2        | 11%  | 5         | 6%   | 7     | 7%   |
| Concordo              | 9        | 47%  | 27        | 33%  | 36    | 36%  |
| Discordo              | 6        | 32%  | 44        | 54%  | 50    | 50%  |
| Discordo totalmente   | 2        | 11%  | 6         | 7%   | 8     | 8%   |
| Total                 | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 87. Orientação sexual por Você concorda que era difícil conciliar o CAE com as atividades de casa?

| Nível de concordância | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Concordo totalmente   | 1     | 11%  | 6             | 7%   | 7     | 7%   |
| Concordo              | 2     | 22%  | 34            | 37%  | 36    | 36%  |
| Discordo              | 5     | 56%  | 45            | 49%  | 50    | 50%  |
| Discordo totalmente   | 1     | 11%  | 7             | 8%   | 8     | 8%   |
| Total                 | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 88. Sexo por Você concorda que era difícil conciliar o CAE com o cuidado dos filhos?

| Nível de concordância | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente   | 4        | 21%  | 4         | 5%   | 8     | 8%   |
| Concordo              | 7        | 37%  | 18        | 22%  | 25    | 25%  |
| Discordo              | 6        | 32%  | 47        | 57%  | 53    | 53%  |
| Discordo totalmente   | 2        | 11%  | 13        | 16%  | 15    | 15%  |
| Total                 | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 89. Orientação sexual por Você concorda que era difícil conciliar o CAE com o cuidado dos filhos?

| Nível de concordância | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Concordo totalmente   | 1     | 11%  | 7             | 8%   | 8     | 8%   |
| Concordo              | 1     | 11%  | 24            | 26%  | 25    | 25%  |
| Discordo              | 3     | 33%  | 50            | 54%  | 53    | 53%  |
| Discordo totalmente   | 4     | 44%  | 11            | 12%  | 15    | 15%  |
| Total                 | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 90. Sexo por Sobre o CAE, você concorda que que as bancas eram pouco abertas a novos temas de pesquisa?

| Nível de concordância | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente   | 1        | 5%   | 6         | 7%   | 7     | 7%   |
| Concordo              | 7        | 37%  | 12        | 15%  | 19    | 19%  |
| Discordo              | 10       | 53%  | 54        | 66%  | 64    | 63%  |
| Discordo totalmente   | 1        | 5%   | 10        | 12%  | 11    | 11%  |
| Total                 | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 91. Orientação sexual por Sobre o CAE, você concorda que as bancas eram pouco abertas a novos temas de pesquisa?

| Nível de concordância | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Concordo totalmente   | 3     | 33%  | 4             | 4%   | 7     | 7%   |
| Concordo              | 1     | 11%  | 18            | 20%  | 19    | 19%  |
| Discordo              | 5     | 56%  | 59            | 64%  | 64    | 63%  |
| Discordo totalmente   | 0     | 0%   | 11            | 12%  | 11    | 11%  |
| Total                 | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 92. Sexo por experiência de discriminado na carreira

| Teve experiência de discriminado na carreira? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não   | 13       | 72%  | 46        | 68%  | 59    | 69%  |
| Sim   | 5        | 28%  | 22        | 32%  | 27    | 31%  |
| Total   | 18       | 100% | 68        | 100% | 86*   | 100% |

\* *Missing*: 15 casos sem informação pois a questão não era obrigatória. Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 93. Orientação sexual por experiência de discriminado na carreira

| Teve experiência de discriminado na carreira? | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não   | 5     | 100% | 54            | 67%  | 59    | 69%  |
| Sim   | 0     | 0%   | 27            | 33%  | 27    | 31%  |
| Total   | 5     | 100% | 81            | 100% | 86*   | 100% |

\* *Missing*: 15 casos sem informação

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 94. Sexo por área de atuação majoritária

| Área de atuação majoritária | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Em consulados               | 3        | 16%  | 5         | 6%   | 8     | 8%   |
| Em temas bilaterais         | 8        | 42%  | 27        | 33%  | 35    | 35%  |
| Em temas multilaterais      | 2        | 11%  | 16        | 20%  | 18    | 18%  |
| Em diversas áreas           | 6        | 32%  | 34        | 42%  | 40    | 40%  |
| Total                       | 19       | 100% | 82        | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 95. Orientação sexual por área de atuação majoritária

| Área de atuação majoritária | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Em consulados               | 1     | 11%  | 7             | 8%   | 8     | 8%   |
| Em temas bilaterais         | 4     | 44%  | 31            | 34%  | 35    | 35%  |
| Em temas multilaterais      | 1     | 11%  | 17            | 19%  | 18    | 18%  |
| Em diversas áreas           | 3     | 33%  | 37            | 40%  | 40    | 40%  |
| Total                       | 9     | 100% | 92            | 100% | 101   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 96. Sexo por situação conjugal quando lotado no exterior

| No exterior, você ficou mais tempo | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Acompanhado(a) pelo(a) cônjuge     | 12       | 86%  | 52        | 90%  | 64    | 89%  |
| Sozinho(a)                         | 2        | 14%  | 6         | 10%  | 8     | 11%  |
| Total                              | 14       | 100% | 58        | 100% | 72*   | 100% |

*Missing*: 29 casos sem informação

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 97. Orientação sexual por situação conjugal quando lotado no exterior

| No exterior, você ficou mais tempo | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Acompanhado(a) pelo(a) cônjuge     | 4     | 80%  | 60            | 90%  | 64    | 89%  |
| Sozinho(a)                         | 1     | 20%  | 7             | 10%  | 8     | 11%  |
| Total                              | 5     | 100% | 67            | 100% | 72*   | 100% |

*Missing*: 29 casos sem informação

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 98. Sexo por projeto atual

| Projeto atual                                   | Feminino  | %           | Masculino | %           | Total      | %           |
|---|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Atividades acadêmicas                           | 0         | 0%          | 6         | 7%          | 6          | 6%          |
| Atividades empresariais                         | 0         | 0%          | 6         | 7%          | 6          | 6%          |
| Cuidados familiares                             | 4         | 21%         | 7         | 9%          | 11         | 11%         |
| Projetos nas áreas de artes, música ou cinema   | 2         | 11%         | 4         | 5%          | 6          | 6%          |
| Publicação de livro de memórias                 | 2         | 11%         | 9         | 11%         | 11         | 11%         |
| Publicação de romance, poesia, ciências humanas | 1         | 5%          | 14        | 17%         | 15         | 15%         |
| Não tenho nenhum projeto                        | 8         | 42%         | 30        | 37%         | 38         | 38%         |
| Outros (atividades políticas ou voluntariado)   | 2         | 11%         | 6         | 7%          | 8          | 8%          |
| <b>Total</b>                                    | <b>19</b> | <b>100%</b> | <b>82</b> | <b>100%</b> | <b>101</b> | <b>100%</b> |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 99. Orientação sexual por projeto atual

| Projeto atual                                   | LGBT+    | %           | Heterossexual | %           | Total      | %           |
|---|----------|-------------|---------------|-------------|------------|-------------|
| Atividades acadêmicas                           | 0        | 0%          | 6             | 7%          | 6          | 6%          |
| Atividades empresariais                         | 2        | 22%         | 4             | 4%          | 6          | 6%          |
| Cuidados familiares                             | 2        | 22%         | 9             | 10%         | 11         | 11%         |
| Projetos nas áreas de artes, música ou cinema   | 0        | 0%          | 6             | 7%          | 6          | 6%          |
| Publicação de livro de memórias                 | 0        | 0%          | 11            | 12%         | 11         | 11%         |
| Publicação de romance, poesia, ciências humanas | 2        | 22%         | 13            | 14%         | 15         | 15%         |
| Não tenho nenhum projeto                        | 3        | 33%         | 35            | 38%         | 38         | 38%         |
| Outros (atividades políticas ou voluntariado)   | 0        | 0%          | 8             | 9%          | 8          | 8%          |
| <b>Total</b>                                    | <b>9</b> | <b>100%</b> | <b>92</b>     | <b>100%</b> | <b>101</b> | <b>100%</b> |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

RELATÓRIO DE SURVEY

ATIVOS

## 2. DIPLOMATAS ATIVOS/AS

O número total de diplomatas ativos respondentes foi de 587, 39% dos 1535 diplomatas ativos em março de 2022.

Quanto ao sexo, os 587 diplomatas ativos que responderam o *Survey* se dividiram em 30% de mulheres (177 casos) e 70% de homens (420 casos). Sobre a identidade de gênero, apenas uma pessoa se identificou como não binária, todas as demais disseram ser cisgênero. Quanto à orientação sexual, 82% dos indivíduos (489 casos) afirmaram ser heterossexuais e 18% (108 casos) pertencentes ao grupo LGBTQ+. Com relação à cor da pele, 83% (495 casos) se declararam ser indivíduos não negros e 17% (102 casos) se declararam negros. Dentre os indivíduos negros, os pardos corresponderam a 14% e os pretos a 3%. Nenhum dos respondentes se identificou como indígena.

A primeira parte do relatório descreve o perfil sociográfico dos diplomatas, composto pelas seguintes variáveis: período de nascimento, estado civil, se o cônjuge exerceu atividade remunerada durante a carreira, horas semanais de atividade remuneradas do cônjuge durante a carreira, número de filhos, período de nascimento do primeiro filho, irmãos, grau de escolaridade do pai, grau de escolaridade da mãe, ocupação do pai, ocupação da mãe, parentesco na carreira diplomática, morou fora do exterior antes de entrar no MRE, estimado patrimônio familiar e religião. Todas essas informações foram cruzadas por sexo, orientação sexual e cor da pele, nesta ordem, para todas as variáveis.

Na segunda parte, foi descrito o perfil de escolarização dos diplomatas ativos respondentes. O perfil de escolarização contempla as seguintes informações: natureza da instituição do ensino fundamental e médio, classificação da instituição de ensino no ensino fundamental e médio, região onde cursou o ensino médio, se capital ou interior, grande região onde cursou o ensino médio, grau de instrução, período de formação do ensino superior e curso de formação do ensino superior. Todas essas informações serão cruzadas por sexo, orientação sexual e cor da pele, nesta ordem, para todas as variáveis.

Na terceira parte, foram apresentadas as variáveis relativas à opinião dos diplomatas ativos sobre o Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD): motivos para escolha da

carreira, se possuía interesse por outra carreira no setor público, como se preparou para o concurso do IRBr, outras atividades exercidas enquanto se preparava para o concurso, número de tentativas até a aprovação no concurso, horas semanais de estudo, anos de preparo e nível de dificuldade das matérias cobradas na 1a. fase do CACD. Todas essas informações foram cruzadas por sexo, orientação sexual e cor da pele, nesta ordem, para todas as variáveis.

Por fim, a percepção dos diplomatas ativos sobre a carreira diplomática foi apresentada na quarta parte deste relatório. Nela, as variáveis expostas são: maior contribuição do curso de formação no IRBr, nível de importância de se avançar na carreira, nível de satisfação com o sistema de promoções do MRE, o nível de concordância com afirmativas sobre o sistema de promoções do MRE, se fez o CAE, nível de concordância com afirmativas sobre o CAE, se já se sentiu discriminado, a que atribui a discriminação, se estava acompanhado pelo cônjuge quando lotado no exterior. Todas essas informações foram cruzadas por sexo e orientação sexual e cor da pele, nesta ordem, para todas as variáveis.

## 2.1. PERFIL SOCIOGRÁFICO

Do total de 420 diplomatas homens respondentes, 78% (328 casos) se declararam heterossexuais e 22% (92 casos), pertencentes ao grupo LGBTQ+. No grupo de 177 mulheres, 91% (161 casos) se declararam heterossexuais e 9% (16 casos) pertencentes ao grupo LGBTQ+.

Dos 420 homens, 18% (75 casos) se declararam negros e das 177 mulheres, 15% (27 casos), se declararam negras. Homens não negros corresponderam a 82% (345 casos) e mulheres não negras corresponderam 85% (150 casos).

De 489 heterossexuais, 67% (328 casos) disseram ser homens e 33% (161) disseram ser mulheres. Entre os 108 indivíduos LGBTQ+ respondentes, 85% (92 casos) são homens e 15% (16 casos) são mulheres. Entre os 489 heterossexuais, 83% (404 casos) se autodeclararam não negros e 17% (82 casos) se autodeclararam negros. Entre os 108 indivíduos LGBTQ+, 81% (88 casos) se declararam não negros e 19% (20 casos) se disseram negros.

Dentre os 102 negros, 18% (75 casos) eram homens e 15% (27 casos) eram mulheres.

Dos 102 indivíduos negros, 80% (82 casos) se declararam heterossexuais e 20% (20 casos) se identificaram como LGBT+. Dos 495 indivíduos não negros, 82% (407 casos) se disseram heterossexuais, e 18% (88 casos), pertencentes ao grupo LGBT+.

A maior parte de nossa amostra geral de diplomatas ativos nasceu na década de 1980, com 43% (250 casos), independente de seu sexo, orientação sexual ou cor da pele. Observados por grupos, os dados mostram que a porcentagem de homens que nasceram antes da década de 1980 é maior do que a porcentagem de mulheres (52% contra 46%), enquanto a porcentagem de mulheres que nasceram após a década de 1980 é maior do que a de homens (55% contra 49%). Destaca-se uma porcentagem mais significativa de diplomatas não negros que nasceram antes da década de 1960 em relação aos negros (16% contra 7%). Já o percentual de negros que nasceram após a década de 1980 foi superior à porcentagem de não negros (61% contra 49%).

Quanto às variáveis de parentesco, a amostra coletada tem 74% (439 casos) de indivíduos que se declararam casados. Os 27% restantes ficaram distribuídos entre solteiros, divorciados ou viúvos. Destaca-se que o percentual de mulheres divorciadas (13%, 23 casos) é duas vezes superior ao de homens divorciados (6%, 24 casos). O percentual de mulheres solteiras (22%, 39 casos) também é superior ao de homens solteiros (15%, 63 casos). Considerando os casados, o percentual masculino (78%, 326 casos) é superior ao feminino (64%, 113 casos). No cruzamento entre orientação sexual e estado civil, observou-se que os heterossexuais da amostra são predominantemente casados, com uma porcentagem de 78% (380 casos). O grupo LGBT+ ficou dividido entre 55% (59 casos) de casados e 38% (41 casos) de solteiros. No cruzamento entre raça e estado civil, não apareceram diferenças significativas. O percentual de diplomatas negros solteiros (20%, 20 casos) ficou levemente superior ao de não negros solteiros (17%, 82 casos).

Dentre os 439 indivíduos casados ou em união estável, 73% declararam que seus parceiros exerciam alguma atividade remunerada durante sua carreira na diplomacia. Por sexo, 17% (19 casos) dos parceiros de mulheres e 31% (101 casos) das parceiras de homens. Coincidentemente, 43 dos 59 indivíduos LGBT+ casados e 276 dos 380 indivíduos heterossexuais casados declararam que seus cônjuges exerciam atividade remunerada durante sua carreira na diplomacia. Isso dá um percentual de 73% para os dois perfis.



Entre os 108 indivíduos negros, 74 se declararam casados, ou seja, 73%. Desse total, 70% (52 casos), responderam que os cônjuges exerciam atividade remunerada durante sua carreira e 30% (22 casos), informaram que os cônjuges não exerciam atividade remunerada no período. Dos 495 indivíduos não negros casados, as porcentagens ficaram em 73% e 27%.

Quanto à carga horária de trabalho dos cônjuges, dentre 319 indivíduos que possuíam cônjuges que exerciam atividade remunerada, quase metade, 47% (151 casos) afirmaram que seus parceiros trabalhavam 40 horas ou mais - este é volume de trabalho dos cônjuges mais presente em todos os grupos sociais aqui observados; 24% (78 casos) entre 30 e 40 horas, 9% (30 casos) entre 20 e 30 horas semanais e 19% (60 casos) até 20 horas. Com relação aos cônjuges de mulheres, 83% (78 casos) trabalhavam mais de 30 horas semanais. Quando comparado com os cônjuges de homens, notou-se que o percentual daqueles que trabalhavam mais de 30 horas semanais caiu para 67% (151 casos). Isso sugere que os cônjuges de mulheres tiveram carga horária maior de trabalho remunerado. Outras diferenças interessantes se deram entre os grupos de orientação sexual, com uma porcentagem de cônjuges do grupo LGBT+ que trabalhavam menos de 30 horas semanais superior àqueles do grupo heterossexual, 33% (14 casos) contra 37% (76 casos); e entre os grupos de raça, com uma porcentagem daqueles cônjuges do grupo de não negros que trabalhavam 40 horas ou mais superior àqueles do grupo de negros, 50% (133 casos), contra 35% (18 casos).

É expressivo o percentual de diplomatas que não tiveram filhos, 43% (254 casos). Ao considerar o sexo, observou-se que o percentual de mulheres e homens que declararam não ter filhos é semelhante (42%, 75 casos de mulheres e 43%, 179 casos de homens). Dentre aqueles que declararam ter filhos, 20% (117 casos) tiveram apenas um, 27% (160 casos) tiveram dois filhos. Esses dois grupos são a maioria daqueles que se declararam pais e mães.

As mulheres diplomatas que disseram ser mães tiveram menos filhos do que os seus colegas homens: 52% (93 casos) delas tiveram até dois filhos, enquanto entre eles esse percentual foi de 44% (184 casos). Dentre aqueles que tiveram três filhos ou mais, 5% (9 casos) são mulheres e 14% (57 casos) são homens.

Distribuídos por orientação sexual, o número de diplomatas ativos respondentes com filhos ficou assim: 34% (165 dos casos) dos heterossexuais e 82% (89 casos) dos indivíduos do grupo LGBTQ+ disseram não ter filhos. É preciso lembrar que a adoção homo parental no Brasil passa a ser válida apenas a partir de 2015, o que pode ajudar a explicar o índice de pessoas LGBTQ+ sem filhos. Daqueles indivíduos LGBTQ+ que disseram ter filhos, 15% (17 casos) têm até dois filhos, os outros dois casos da nossa amostra de indivíduos LGBTQ+ relataram possuir três filhos. No grupo de heterossexuais, 31% (151 casos) disseram ter dois filhos e 22% (109 casos) disseram ter um filho.

Dentre os diplomatas negros, metade da nossa amostra não tem filhos, 49% (50 casos).

Dentre os não negros, o percentual dos sem filhos cai para 41% (204 casos).

Sobre o número de irmãos, dentre os 559 (94% do total da amostra) que disseram os ter, 39% têm apenas um (234 casos), e 31% têm 2 (186 casos). Dentre as mulheres, 75% (132 casos) vieram de famílias nucleares menores, já que 42% (74 casos) disseram ter apenas 1 irmão e 33% (58 casos) disseram ter 2 irmãos. Entre os homens, a porcentagem total ficou em 68% (288 casos) para um e dois irmãos. Considerando que a maioria dos diplomatas ativos nasceu entre a década de 1970 e 1980, o número de irmãos é menor do que a média nacional. As famílias da década de 1970 eram compostas em média por 6 filhos, e na década de 1980 por 4 filhos.

As categorias LGBTQ+ e heterossexuais que disseram ter irmãos não diferem muito entre aqueles que tiveram um irmão ou dois irmãos e entre aqueles que não tiveram irmãos. Mas a porcentagem de indivíduos LGBTQ+ que teve três irmãos foi de 9% (10 casos) enquanto a de indivíduos heterossexuais foi de 16% (77 casos). E a porcentagem de indivíduos LGBTQ+ que teve quatro irmãos ou mais foi de 14% (15 casos) enquanto a de indivíduos heterossexuais foi de 8% (37 casos).

O mesmo ocorreu entre os negros e não negros. Aqueles que disseram ter um ou nenhum irmão diferem pouco entre si. Porém, a porcentagem de indivíduos negros que teve dois irmãos foi de 22% (22 casos) enquanto a de indivíduos não negros foi de 33% (164 casos). A porcentagem de indivíduos negros que teve três irmãos foi de 21% (21 casos) enquanto a de

indivíduos não negros foi de 13% (66 casos). O percentual de indivíduos negros que relataram ter 4 irmãos ou mais é de 16% (16 casos) e a de indivíduos não negros foi de 7% (36 casos). Os dados mostraram, portanto, que os indivíduos negros da amostra que possuem irmãos os têm em maior quantidade do que os indivíduos não negros.

Sobre o grau de instrução do pai dos diplomatas ativos que responderam ao instrumento, do total de 592 indivíduos que disseram possuir a figura paterna, o pai de 79% (466 casos) possuía o ensino superior. No recorte por sexo, o percentual de mulheres que disseram o pai possuía ensino superior foi de 77% (137 casos). Esse número é ligeiramente inferior ao dos homens, que foi de 79% (329 casos).

Quanto à orientação sexual, tanto a maioria dos indivíduos do grupo LGBT+ quanto do grupo dos heterossexuais disseram que o pai possuía ensino superior (72%, 77 casos entre os LGBT+ e 80%, 389 casos entre os indivíduos heterossexuais).

Quanto à categoria cor da pele, 71% (71 casos) dos indivíduos negros disseram que o pai possuía ensino superior, enquanto 80% (395 casos) de indivíduos não negros disseram possuir pai com ensino superior.

Sobre o grau de instrução da mãe, do total de 595 indivíduos que declararam possuir figura materna, 68% (407 casos) relataram que a mãe fez o ensino superior. Notou-se que a porcentagem de mulheres diplomatas com mães que fizeram o ensino superior é maior do que a porcentagem de homens diplomatas (mulheres, 76%, 135 casos e homens, 65%, 272 casos).

Quanto à categoria orientação sexual, o percentual de heterossexuais que declararam ter mães com ensino superior foi de 71% (348 casos), e o percentual de indivíduos LGBT+ que declararam ter mães com ensino superior foi de 55% (59 casos).

Na categoria cor da pele, notou-se que a porcentagem de mães de indivíduos negros com ensino superior é maior daquela dos não negros (indivíduos negros 73%, 74 casos, indivíduos não negros 68%, 333 casos).

Sobre a categoria ocupação do pai, dos 591 diplomatas que disseram ter figura paterna e que relataram sua ocupação, a maior parte, que somou 25% (148 casos), disse que o pai era profissional liberal, tanto para as mulheres diplomatas quanto para os homens diplomatas, para 16% (96 casos) o pai era funcionário público de médio escalão, para 16% (95 casos) o pai

trabalhava no comércio, serviço e indústria e para 10% o pai ocupava alto cargo do setor público. Não há diferenças significativas entre homens e mulheres, sendo a maior delas a de pai professor, cuja porcentagem para as mulheres foi de 10% (17 casos) e para homens foi de 6% (23 casos).

Na categoria orientação sexual, dentre os 107 indivíduos LGBTQ+, destacaram-se as porcentagens de pais que trabalhavam como profissionais liberais, com 26% (28 casos), contra 25% (121 casos) entre os heterossexuais, no comércio, serviço e indústria, com 21% (23 casos), contra 15% (72 casos) entre os heterossexuais, em altos cargos do setor público, com 14% (15 casos) contra 9% (43 casos) entre os heterossexuais. Já no caso de pai professor, a porcentagem foi maior entre os indivíduos heterossexuais, com 8% (37 casos) contra 3% (3 casos).

Na categoria cor da pele, do total de 99 casos de indivíduos negros que declararam possuir figura paterna, os maiores índices de ocupação do pai e aqueles que superaram os dos não negros foram encontrados em funcionário público de médio ou baixo escalão, com 27% (27 casos), contra 14% (69) casos entre os não negros, comércio, serviço e indústria, com 20% (20 casos), contra 15% (75 casos) entre os não negros. Em terceiro lugar, porém abaixo do encontrado entre os não negros foi profissional liberal, 18% (19 casos) entre os negros e com 27% (71 casos) entre os não negros.

Sobre a ocupação da mãe, 27% (162 casos) da amostra relataram que a mãe não exerceu nenhuma atividade remunerada, 22% (130 casos) foram professoras e 17% (100 casos) foram funcionárias públicas de médio e baixo escalão. No recorte por sexo, destaca-se que as maiores diferenças percentuais foram de mães que se ocuparam em altos cargos do setor público, com 7% (12 casos) para mulheres e 2% (9 casos) para homens. Como profissionais liberais, com 17% (30 casos) para mulheres e com 13% (55 casos) para homens, como professora, com 23% (41 casos) para mulheres e com 21% (89 casos) para homens. Aquelas que não exerciam atividade remunerada, a maior porcentagem ficou para as mães dos homens diplomatas, com 30% (125 casos), contra 21% (37 casos) para as mulheres diplomatas.

No recorte por orientação sexual, a porcentagem das mães que não exerceram atividade remunerada foi maior entre os indivíduos LGBTQ+, com 31% (33 casos), contra 26% (129 casos) entre os indivíduos heterossexuais. A porcentagem de mães funcionárias públicas de

médio e baixo escalão foi de 19% (21 casos) entre indivíduos LGBT+, contra 16% (79 casos) no grupo dos heterossexuais. Já as mães professoras foram mais frequentes entre os heterossexuais, com 23% (112 casos) contra 17% (18 casos) entre os indivíduos LGBT+.

Na categoria cor da pele, a porcentagem de mães que ocuparam altos cargos do setor público foi de 6% (6 casos), contra 3% (15 casos) entre os não negros, no comércio, serviço e indústria foi de 8% (8 casos), contra 5% (25 casos) entre os não negros. Já as mães que não exerceram atividade remunerada é bem maior entre os não negros, com 29% (146 casos), contra 16% (16 casos) entre os negros. A porcentagem de mães funcionárias públicas de médio e baixo escalão também foi maior entre os não negros, com 25% (26 casos) contra 15% (74 casos) entre os não negros.

Dentre o grupo de diplomatas ativos que responderam o instrumento, 89% (529 casos) revelaram não ter parentesco na carreira. Dos 68 casos (11% do total de respondentes) que afirmaram ter parentes diplomatas, 27 disseram que era o pai, nenhum afirmou ter mãe diplomata, 5 casos disseram ter avôs ou avós diplomatas, 13 disseram ter tios ou tias, 6 disseram ser o cônjuge, 2 disseram ter filhos diplomatas e 18 disseram ter primos diplomatas. Dentre as mulheres diplomatas ativas, 8% (14 casos) disseram ter parentes na carreira. Entre os homens, isso ocorre em 13% (54 casos). Tanto entre o grupo LGBT+, quanto entre os heterossexuais, 11% relataram que ter diplomata na família (12 casos LGBT+ contra 56 casos heterossexuais). O percentual daqueles que possuem parentesco na família é superior entre os não negros em comparação com os negros (12%, 60 casos contra 8%, 8 casos).

Quanto à categoria religião, dos 597 respondentes, 46% são católicos e 39% disseram não se identificar com nenhuma religião. No recorte por sexo, observou-se que as mulheres do que homens diplomatas se identificam com a religião Espírita (9%, 16 casos contra 4%, 17 casos). Dentre os homens diplomatas respondentes, 40% (166 casos) disseram ser sem religião contra os 36% (64 casos) dentre as mulheres diplomatas respondentes.

No recorte por orientação sexual, notou-se que os indivíduos LGBT+ se identificaram mais com religiões afro-brasileiras do que os heterossexuais (5%, 5 casos, contra 1%, 7 casos, respectivamente).

No recorte por cor da pele, foram encontradas maiores diferenças percentuais entre as categorias negros e não negros sobre a variável religião. Com relação aos indivíduos negros, destacam-se os percentuais mais elevados de evangélicos, com 11% (11 casos) e de umbandistas e candomblecistas, com 7% (7 casos), contra 3% (14 casos) e 1% (1 caso) entre os não negros, respectivamente. Já entre os não negros, os destaques ocorreram entre os católicos, com 47% (233 casos), contra 40% (41 casos) entre os negros e entre pessoas que não se identificam com nenhuma religião, com 40% (196 casos), contra 33% (34 casos) entre os negros.

O questionário apresentou uma seção que permite estimar o patrimônio familiar, quer dizer, as condições socioeconômicas da família do entrevistado antes de ele ingressar na diplomacia. Dentre os respondentes, 83% (498 casos) disseram que sua família não pagava aluguel quando estes fizeram o concurso, 82% (492 casos) disseram que a família já tinha casa própria naquele momento e 85% (506 casos) possuíam carro. Ainda, 20% (119 casos) revelaram que a família também possuía casa de praia, campo ou serra e outros 24% (145 casos) disseram que a família tinha outra renda oriunda de imóveis. A família de 35% (207 casos) dos diplomatas ativos respondentes tinha investimentos financeiros e, de 72% (429 casos), tinham acesso a planos de saúde. A maioria dos familiares, 68% (403 casos), já não tinha gastos escolares com seus filhos. Dentre os gastos com trabalhadoras domésticas, 45% (271 casos) disseram que a família tinha empregada doméstica mensalista e 36% (213 casos) disseram que tinha empregada diarista.

Outro indicativo das condições socioeconômicas da família dos entrevistados, foi o fato de terem ou não morado fora do Brasil antes de ingressarem na carreira diplomática. maioria, 55% (330 casos) dos diplomatas respondentes morou fora do país antes de entrar no MRE. Não houve nenhuma diferença entre homens e mulheres.

O grupo LGBT+ apresentou o seguinte cenário: 81% (88 casos) das famílias não pagavam aluguel, 19% (20 casos) possuíam casa própria e 79% (85 casos) possuíam carro, 24% (26 casos) possuíam casa de campo, serra ou praia, 31% (34 casos) possuíam renda advinda de imóveis de aluguel e 39% (42 casos) de investimentos financeiros, 65% (70 casos) tinham plano de saúde e 32% (35 casos) pagava pela escolarização privada dos filhos. Quanto às empregadas domésticas, dentre os indivíduos LGBT+ 44% (48 casos) relataram que tinham mensalista e 36% (39 casos)

não tinham diarista. Ainda neste grupo, foram 60% (65 casos) aqueles que moraram no exterior antes de entrar no MRE, contra 54% (265 casos) entre os heterossexuais.

Na análise por categoria de cor da pele, vale a pena apresentar as diferenças entre negros e não negros, pois elas são maiores do que as vistas entre homens e mulheres e entre os indivíduos do grupo LGBT+ e heterossexuais. Os negros são aqueles com menor índice de famílias que não pagavam aluguel, 72% (73 casos), contra 86% (425 casos) entre os não negros. As famílias dos indivíduos negros que possuíam casa própria somaram 71% (72 casos), contra 85% (420 casos) entre os não negros. As famílias de indivíduos negros que possuíam carros somaram 74% (75 casos), contra 87% (431 casos) entre os não negros. Aquelas que possuíam casa de praia, campo ou serra somaram 12% (12 casos), contra 22% (107 casos) entre os não negros. Aquelas que dispunham de rendimento de aluguel de imóveis foram de 21% (21 casos), contra 25% (124 casos) entre os não negros. Que possuía rendimentos financeiros também era de 21%, contra 38% (186 casos) entre os não negros. A porcentagem de famílias de indivíduos negros e não negros que pagavam plano saúde foi bem próxima, de 71% (72 casos) e 72% (357, casos), respectivamente. Dentre os indivíduos negros, em 27% (28 casos) das ocorrências as famílias despenderam recursos com a educação privada dos filhos, e dentre os não negros a porcentagem foi de 34% (166 casos). Ainda dentre os indivíduos negros, 40% (41 casos) das famílias tinham empregada mensalista e 27% (28 casos) tinham empregada diarista. A porcentagem correspondente entre os indivíduos não negros é de 46% (230 casos) para empregada mensalista e 37% (185 casos) para empregada diarista. Além disso, no grupo dos indivíduos negros, 49% (50 casos) já tinham morado no exterior antes de incorporar a carreira diplomática, contra 57% (280 casos) dentre os não negros. Vale ressaltar que, ainda que a situação econômica dos indivíduos negros tenha se mostrado inferior à dos não negros, no contexto nacional, os negros que incorporam à carreira diplomática pertencem à elite.

## 2.2. PERFIL EDUCACIONAL

A natureza das instituições onde os diplomatas cursaram o Ensino Fundamental é a seguinte: 78% (466 casos) cursaram em escolas privadas e 22% (131 casos) cursaram em escolas públicas. Não foi encontrada diferença por sexo. Dentre os que estudaram em escolas privadas,

52% (240 casos) estudaram em escolas seculares, 42% (198 casos) cursaram em escolas confessionais e 6% (28 casos) em internacionais. As mulheres têm porcentagem mais elevada no ensino confessional em relação aos homens (49%, 69 casos contra 40%, 130 casos) enquanto os homens têm percentual mais elevado no ensino secular com 54% (177 casos) contra 45% (63 casos) entre as mulheres. Dentre aqueles que estudaram em escolas públicas, 37% (49 casos) passaram por processo seletivo. Não há diferença entre os sexos.

A categoria orientação sexual se distribui da seguinte forma: a porcentagem de indivíduos LGBTQ+ que estudaram em escolas privadas foi de 76% (82 casos), o que é relativamente menor do que os 79% vistos entre os heterossexuais (384 casos). Os indivíduos LGBTQ+ que estudaram em escolas confessionais somaram 50% (41 casos), já os heterossexuais somaram 41% (157 casos). Já a porcentagem de indivíduos LGBTQ+ que estudaram em escolas seculares é inferior àquela vista entre os indivíduos heterossexuais, 46% (38 casos) contra 53% (202 casos). Quanto à diferença de porcentagem entre os indivíduos LGBTQ+ e heterossexuais respondentes que estudaram em escolas internacionais, foi de 4% (3 casos) contra 7% (25 casos), respectivamente. Aqueles que estudaram em escolas públicas, o percentual de indivíduos LGBTQ+ é relativamente superior ao dos indivíduos heterossexuais, 24% (26 casos) contra 21% (105) casos, respectivamente. Não há diferença entre os grupos no percentual daqueles que passaram ou não por processo seletivo no caso das escolas públicas.

A categoria cor da pele se distribuiu da seguinte forma: o percentual de indivíduos negros respondentes que estudaram em escolas privadas é inferior ao dos não negros, 75% (77 casos) contra 79% (389 casos). Sobre o perfil de escolas privadas, há uma diferença de percentual entre aqueles que frequentaram as confessionais, onde os indivíduos negros somaram 45% (35 casos) e os indivíduos não negros somaram 42% (163 casos). Há diferença de percentual entre aqueles que frequentaram escolas internacionais, entre os indivíduos negros ele foi de apenas 2 casos (o que representa 3%) e de 7% (26 casos) entre os não negros. O percentual de indivíduos negros respondentes que estudaram em escolas públicas foi de 25% (25 casos) e de não negros foi de 35% (37 casos). Dentre os indivíduos negros que estudaram em escolas públicas, 48% (12 casos) passaram por processo seletivo, contra 35% (37 casos) entre os indivíduos não negros. Lembrando que o processo seletivo é um indicativo de que a escola pública é de elite.



A distribuição das porcentagens para a variável natureza da instituição onde cursou o Ensino Médio é a seguinte: 79% (479 casos) dos respondentes cursaram escolas privadas e 21% (128 casos) cursaram escolas públicas. Não foi encontrada diferença significativa na comparação por sexo. Também não foram encontradas diferenças significativas das porcentagens daqueles que frequentaram escolas confessionais, seculares e internacionais entre os sexos. Dentre aqueles 128 respondentes que estudaram em escolas públicas no Ensino Médio, 72% (67 casos) dos homens passaram por processo seletivo contra 60% (21 casos) das mulheres.

A distribuição das porcentagens entre as categorias que compõem a variável orientação sexual foi a seguinte: 75% (81 casos) de indivíduos LGBT+ estudaram em escolas privadas, o que é relativamente menor do que aquela apresentada pelos heterossexuais, que foi de 79% (388 casos). Os indivíduos LGBT+ que estudaram em escolas confessionais somaram 46% (37 casos), já os heterossexuais somaram 35% (134 casos). Aqueles indivíduos LGBT+ que estudaram em escolas seculares somaram uma porcentagem inferior à dos indivíduos heterossexuais, com 53% (43 casos) contra 59% (228 casos). Apenas um indivíduo LGBT+ estudou em escola internacional, contra 7% (26 casos) entre os heterossexuais respondentes. Entre aqueles 128 indivíduos que estudaram em escolas públicas, o percentual no grupo LGBT+ é relativamente superior ao do grupo heterossexual, com 25% (27 casos) contra 21% (101 casos), respectivamente. Encontrou-se diferença de percentual entre aqueles que passaram por processo seletivo: entre os indivíduos LGBT+ ele é maior, com 74% (20 casos), contra 67% (68 casos) no grupo heterossexual.

As categorias que compõem cor da pele se distribuíram da seguinte forma: o percentual de indivíduos negros respondentes que estudaram em escolas privadas é inferior ao dos não negros, 68% (69 casos) contra 81% (400 casos), respectivamente. Sobre o perfil da escola privada frequentada, há uma diferença de percentual entre aqueles que cursaram escolas confessionais, com indivíduos negros somando 30% (21 casos) e indivíduos não negros somando 38% (150 casos). Também há uma diferença de percentual entre aqueles que frequentaram escolas seculares, os indivíduos negros somaram 67% (46 casos) e os indivíduos não negros somaram 56% (225 casos). A diferença entre aqueles que frequentaram escolas internacionais é de 2 casos entre os negros (o que representa 3%) e de 27 casos entre os não negros (o que representa 6%). O percentual de indivíduos negros respondentes que estudaram em escolas públicas foi de 32%

(33 casos) e de não negros foi de 19% (95 casos). Dentre os indivíduos negros que estudaram em escolas públicas, 67% (22 casos) passaram por processos seletivos, contra 69% (66 casos) entre os indivíduos não negros.

Quanto à região onde os respondentes cursaram o Ensino Médio, 73% (433 casos) estudaram na capital, 24% (142 casos) estudaram no interior e 4% (22 casos) estudaram no exterior. O percentual de mulheres que estudaram na capital, que foi de 78% (138 casos), número maior do que o de homens, que foi de 70% (295 casos), enquanto o percentual de homens que estudaram no interior, que foi de 25% (107 casos), o que é relativamente maior do que o das mulheres, que foi de 20% (35 casos). O percentual de homens que estudaram no exterior, que foi de 4% (18 casos), número levemente superior ao das mulheres, que foi de 2% (4 casos).

Na categoria orientação sexual, o percentual dos indivíduos LGBT+ que estudaram na capital é levemente superior ao percentual dos indivíduos heterossexuais, com 75% (81 casos) contra 72% (352 casos), respectivamente. Não há diferenças de porcentagem por orientação sexual entre os indivíduos que estudaram no interior durante o Ensino Médio. Um indivíduo LGBT+ estudou no exterior contra 4% (21 casos) entre os indivíduos heterossexuais.

Na categoria cor da pele, o percentual dos indivíduos negros que estudaram na capital é superior ao percentual dos indivíduos não negros, com 83% (85 casos) contra 70% (348 casos) respectivamente. O percentual dos indivíduos negros que estudaram no interior é inferior ao percentual dos indivíduos não negros, com 16% (16 casos) contra 25% (126 casos) respectivamente. Um indivíduo negro estudou no exterior contra 4% (21 casos) entre os indivíduos não negros.

Ao observar a grande região em que cursaram o Ensino Médio, notou-se que 55% (324 casos) estudaram no Sudeste, 16% (92 casos) no Sul, 14% (84 casos) no Centro Oeste, 11% (66 casos) no Nordeste, 4% (23 casos) no exterior e 1% (4 casos) no Norte. No recorte por gênero, chama a atenção o fato de que a porcentagem de mulheres que estudaram no Centro Oeste é maior do que a de homens (18% de mulheres, 31 casos, 13% de homens, 53 casos). No restante das regiões brasileiras as porcentagens são bem similares entre os sexos. Dentre os diplomatas que estudaram no exterior, o percentual masculino é maior.

Por orientação sexual, o grupo de indivíduos LGBT+ que estudou no Nordeste é ligeiramente superior ao do grupo de indivíduos heterossexuais, 13%, 14 casos no grupo LGBT+ e 11%, 52 casos no grupo de heterossexuais. Daqueles diplomatas que estudaram no Sudeste, dentro o grupo LGBT+ o percentual foi de 60% (64 casos) e dentro o grupo heterossexual foi de 53% (260 casos). Daqueles diplomatas que estudaram no Sul, do grupo heterossexual o percentual foi de 17% (81) e do grupo LGBT+ foi de 10% (11 casos).

As maiores diferenças percentuais entre as categorias de cor da pele foram entre aqueles que estudaram no Nordeste, 21% (21 casos) dos indivíduos negros e 9% (45 casos) dos indivíduos não negros, no Centro Oeste, 23% (23 casos) dos indivíduos negros e 12% (61 casos) dos indivíduos não negros, no Sul, 7% (7 casos) dos indivíduos negros e 17% (85 casos) dos indivíduos não negros.

Quanto à variável grau de instrução, 61% (366 casos) completaram o ensino superior antes de integrar a carreira, 10% (59 casos) tinham especialização completa, 19% (115 casos) completaram o mestrado e 2% (12 casos) tinham doutorado completo. Aqueles que integraram a carreira sem graduação completa, num momento em que isso ainda era possível, foram 8% (46 casos). As mulheres apresentaram porcentagem maior com especialização e mestrado completos, 25% (44 casos) e 12% (21 casos) respectivamente. Já os homens apresentaram porcentagem de 17% (71 casos) e 9% (37 casos) respectivamente. Os homens foram a maioria com formação superior incompleta, 9% (38 casos), formação superior completa, 63% (263 casos) e com doutorado, 3% (11 casos). No mesmo nível de formação, as mulheres apresentaram 5% (8 casos) com superior incompleto, 58% (103 casos) com superior completo e 1 caso de doutorado,

Tanto por orientação sexual, quanto por cor da pele, a maior diferença entre os grupos foi no percentual daqueles que entraram na carreira com especialização. O grupo LGBT+ apresentou um percentual de especialização de 14% (15 casos), contra 9% (43 casos) entre os heterossexuais. Entre os indivíduos negros, o percentual foi de 15% (15 casos), enquanto entre os não negros foi de 9% (43 casos).

Sobre o período de formação no curso superior, a maioria dos diplomatas ativos respondentes se formou na década de 2000, com 46% (276 casos), na década de 1990 foram

17% (103 casos), 15% (92 casos) entre 2010 e 2022, na década de 1980 foram 12% (73 casos) e antes da década de 1980 foram 9% (53 casos). Praticamente não há diferença entre os sexos masculino e feminino, 4% de diferença foi encontrado entre mulheres e homens que se formaram na década de 2000, com 49% (87 casos), contra 45% (189 casos), respectivamente.

No grupo LGBTQ+, o percentual daqueles que se formaram na década de 2000 foi de 49% (53 casos) e entre os heterossexuais foi de 46% (276 casos).

Na categoria cor da pele, observou-se que os indivíduos negros se formaram majoritariamente a partir dos anos 2000, com 74% (75 casos) contra 59% (293 casos) entre os não negros. Os indivíduos não negros se formaram majoritariamente antes dos anos 2000, com 41% (202 casos) contra 27% (27 casos) entre os indivíduos negros.

Quanto ao curso de formação, a maior parte formou-se em Direito, 36% (214 casos), seguido de Relações Internacionais, 19% (112 casos), de Comunicação Social e Jornalismo, 9% (53 casos), de Economia, 7% (43 casos). No CPCD, a porcentagem foi de 4% (21 casos). Na comparação entre mulheres e homens, as mulheres cursaram, mais do que os homens, Relações Internacionais, 22% (39 casos) contra 17% (112 casos), Comunicação Social e Jornalismo, 12% (21 casos) contra e Letras, 7% (12 casos). Os homens cursaram mais do que as mulheres o Direito, 37% (156 casos) contra 33% (58 casos), Economia com 8% (32 casos), contra 6% (11 casos) e as Engenharias, com 5% (20 casos) contra 2 casos entre elas.

Na categoria orientação sexual, a comparação entre LGBTQ+ e heterossexuais ficou assim: os LGBTQ+ cursaram mais que os heterossexuais Relações Internacionais, 27% (29 casos) contra 17% (83 casos), Administração, 6% (7 casos) contra 2% (10 casos). Os heterossexuais cursaram mais que os LGBTQ+ os cursos de Comunicação Social 9% (45 casos) contra 7% (8 casos).

Os indivíduos negros cursaram mais do que os indivíduos não negros os cursos Comunicação Social e Jornalismo, com 15% (15 casos) contra 8% (38 casos), respectivamente, Relações Internacionais, o percentual foi de 21% (21 casos) contra 18% (91 casos). Já os não negros cursaram mais do que os negros os cursos de Direito, 37% (182 casos) contra 31% (32 casos), Economia, 8% (40 casos) contra 3% (3 casos), Engenharias, 4% (22 casos) contra nenhum caso entre os indivíduos negros.

### 2.3. SOBRE O CONCURSO DE ADMISSÃO À CARREIRA DE DIPLOMATA

Sobre a principal motivação para entrar na carreira, para a maioria, 48% (286 casos) do grupo respondente, foi a possibilidade de alcançar Status, prestígio e privilégios. Essa foi a principal opção para todos os grupos observados. Em segundo lugar, também para todos os grupos, foi Interesse por política externa brasileira e, em terceiro lugar, foi Oportunidade e estabilidade.

Se observarmos as diferenças de porcentagem entre os grupos, 51% (90 casos) das mulheres selecionaram Status prestígio e privilégio, contra 47% (196 casos) entre homens, já 37% (154 casos) dos homens escolheram Interesse por trabalhar com política externa, contra 31% (54 casos) das mulheres.

No grupo de indivíduos LGBT+ a opção pela carreira devido ao Status, prestígio e privilégio foi maior do que a do grupo heterossexual, 56% (56 casos) contra 46% (226 casos) respectivamente. O grupo heterossexual optou mais por Interesse em política externa, 36%, (176 casos) contra 30%, (32 casos) entre os LGBT+. A opção Oportunidade e estabilidade foi escolhida por 18%, (87 casos) entre os heterossexuais e por 15%, (16 casos) entre os LGBT+.

Entre as categorias de cor a pele, 51% (51 casos) dos negros se concentraram em Status, prestígio e privilégio, contra 47% (286 casos) entre os não negros, 20% (20 casos) dos negros escolheram Oportunidade e estabilidade, contra 17% (83 casos) entre os não negros. Entre os indivíduos não negros, a opção que se apresentou numa porcentagem maior do que entre os negros foi o Interesse por política externa, com 36% (178 casos) contra 29% (30 casos), respectivamente.

Ressalte-se que a alternativa Oportunidade e estabilidade agrupou o que no questionário foi apresentado com “Possibilidade de obter um cargo público e estável” e “A falta de outras oportunidades profissionais adequadas à minha especialização e formação”, a alternativa Status, prestígio e privilégio agrupou “Conhecer e morar em outros países”, “Ter uma vida financeira confortável”, “Possibilidade que a carreira diplomática oferece de desenvolver projetos paralelos”, “Ter convivido com pessoas pertencentes à carreira diplomática” e “Obter o status e prestígio oferecidos pela diplomacia”.

Quanto à categoria interesse por outra carreira no serviço público, apenas 26% (155 casos) o possuía. Dentre os 155 casos, os outros interesses se distribuíram entre o Judiciário, com 42% (65 casos), Magistério, com 17% (26 casos), Inteligência ou segurança, com 10% (16 casos), Área econômica, com 8% (13 casos) e em Comércio exterior, gestor público e consultor legislativo (categoria "outros"), com 23% (35 casos). Quando observada a diferença entre os sexos, nota-se que os homens apresentaram maior interesse no Magistério, com 20% (22 casos) contra 9% (4 casos) entre as mulheres, na área de Inteligência ou segurança, com 12% (13 casos), contra 7% (3 casos) entre as mulheres e na Área econômica, com 11% (12 casos) contra 1 caso entre as mulheres. Já as mulheres apresentaram maior interesse por Comércio exterior, gestor público e consultor legislativo, com 42% (18 casos) contra 15% (17 casos) entre os homens.

Quando se observa a diferença entre as orientações sexuais, nota-se que em relação ao grupo heterossexual, o grupo de LGBTQ+ apresentou maior interesse na Área econômica, com 4 casos (15%), contra 7% (9) entre os heterossexuais, por Comércio exterior, gestor público e consultor legislativo, com 8 casos (31%), contra 21% (27 casos). Em relação ao grupo LGBTQ+, o grupo heterossexual apresentou maior interesse no Judiciário, com 43% (56 casos), contra 35% (9 casos), entre o grupo LGBTQ+, na Área de inteligência e segurança foram 12% (15 casos), contra um único caso (4%) entre o grupo LGBTQ+.

Na comparação entre as categorias negro e não negro, em relação aos não negros, os negros apresentaram maior interesse principalmente em Comércio exterior/gestor público/consultor legislativo, com 27% (7 casos), contra 22% (28 casos) entre os não negros. Já em relação aos negros, os não negros apresentaram maior interesse principalmente na Área econômica, com 9% (12 casos), contra 1 caso apenas entre os negros (4%).

Sobre o modo de preparação para o concurso CACD, a maior parte dos respondentes, 67% (398 casos), se preparou em cursinho preparatório. Aqueles que se prepararam sozinhos correspondem a 44% (264 casos), com grupos de estudos entre amigos, 21% (123 casos) e com mentoria apenas 10% (59 casos). Na comparação entre os sexos, o percentual de mulheres que se prepararam em cursinho preparatório é maior do que a dos homens, com 78% (128 casos), contra 64% (270 casos). O percentual de homens é maior do que o de mulheres entre aqueles que se prepararam sozinhos, com 49% (204 casos) de homens, contra 34% (60 casos) de

mulheres, e entre aqueles que se prepararam com mentoria, com 11% (47 casos) contra 7% (12 casos).

Observados por orientação sexual, o percentual do grupo LGBT+ é maior do que entre os heterossexuais no uso de todas as estratégias de estudo (sozinho, com mentoria, com amigos, no cursinho preparatório).

Observados por cor da pele, os respondentes negros usaram mais do que os não negros a estratégia do Cursinho, 74%, (75 casos) contra 65% (320 casos), respectivamente. A estratégia Com grupo de amigos foi mais usada pelos não negros, com 21% (106 casos) contra 17% (17 casos) entre os negros. Já nas estratégias Com mentoria e Sozinho, as porcentagens foram iguais.

A variável exercício de outras atividades enquanto se preparava para o CACD ficou assim distribuída: 43% (256 casos) exerciam atividade remunerada, 31% (187 casos) se dedicaram integralmente ao concurso, 23% (135 casos) cursavam uma graduação, 21% (125 casos) praticavam esportes, exercícios físicos ou tocavam algum instrumento musical, 16% (93 casos) faziam uma pós-graduação. Com relação aos cuidados, a ocorrência foi de 13% com a casa, 4% com os filhos e 2% com os familiares. Na diferença entre os sexos, as porcentagens são bem próximas, sendo que o cuidado com os filhos, a de homens foi de 4% (15 casos) e a de mulheres foi de 3% (6 casos), o cuidado com a casa, a de mulheres foi de 15% (26 casos) e a de homens foi 12% (49 casos) e com familiares apenas 2% de cada grupo. A porcentagem é a mesma entre os sexos para esportes, exercícios físicos e instrumento musical e para trabalho remunerado. Já aqueles que se dedicaram a uma graduação, a maioria foi de homens, com 26% (111 casos) contra 14% (24 casos), aqueles que se dedicaram a uma pós-graduação somaram 17% (70 casos) entre os homens e 13% (23 casos) entre as mulheres. As mulheres têm uma porcentagem mais elevada em relação aos homens entre aqueles que se dedicaram integralmente ao concurso, com 34% (60 casos) contra 30 (127 casos), respectivamente.

Quanto à categoria orientação sexual, o grupo LGBQIAP+ apresentou maior porcentagem entre aqueles que praticavam esportes, exercícios físicos e instrumento musical, com 30% (32 casos), contra 19% (93 casos) entre os heterossexuais, e entre aqueles que faziam graduação, com 28% (30 casos), contra 21% (105 casos) entre os heterossexuais.

Na categoria cor da pele, na distribuição de atividades simultâneas à preparação para o concurso, houve percentual mais elevado entre os negros na atividade Esportes, exercícios físicos e instrumentos musicais, com 27% (28 casos), contra 20% (97 casos) entre os não negros. Também no percentual daqueles que exerciam Atividade remunerada, com 53% (54 casos) entre os negros, contra 42% (202 casos) entre os não negros, entre os que faziam pós-graduação, com 20% (20 casos) entre os negros, contra 15%, (73 casos) entre os não negros.

A variável número de tentativas até a aprovação no concurso apresentou um total de 33% (197 casos) para duas tentativas, 25% (150 casos) de aprovação na primeira tentativa e 21% (126 casos) para três tentativas. No recorte por sexo, as principais diferenças entre mulheres e homens são que 37% delas (65 casos) foram aprovadas na segunda tentativa, contra 31% deles (132 casos). Já os homens são a maioria entre aqueles que foram aprovados na primeira tentativa, com 27% (114 casos), contra 20% (36 casos) entre elas.

Na categoria orientação sexual, a principal diferença foi que o grupo LGBTQ+ foi maioria entre aqueles aprovados na primeira tentativa (30%, 32 casos), contra 24% (118 casos) entre os heterossexuais.

No recorte por cor da pele, percebeu-se que na medida que entre os menores números de tentativas, a porcentagem de não negros é maior: uma tentativa somou 26% de não negros contra 20% de negros, duas tentativas 34% de não negros e 27% de negros. A partir de três tentativas, a porcentagem de negros ultrapassa a de não negros, principalmente no caso de cinco tentativas ou mais, com 14% (14 casos) de negros, contra 6% (32 casos) entre não negros

A variável horas semanais de estudo para o CACD, 36% do total de 597 (217 casos) se prepararam mais de 40 horas por semana, 15% (88 casos) se prepararam de 30 a 40 horas por semana, 16% (97 casos) se prepararam de 20 a 30 horas por semana, 22% (133 casos) se prepararam de 10 a 20 horas por semana e 10% (62 casos) até 10 horas por semana. Mulheres foram a maioria entre aqueles que se prepararam mais de 40 horas por semana, 41% (72 casos), contra 35% (145 casos) de homens. Já os homens foram a maioria principalmente entre aqueles que se dedicaram até 10 horas por semana, com 12% (49 casos), contra 7% (13 casos).

Praticamente não há diferença entre as categorias de orientação sexual nas horas semanais de estudo para o CACD.



Entre os grupos de cor da pele, praticamente não há diferença entre aqueles que estudaram menos de 20 horas por semana. Os indivíduos negros formaram a maioria entre aqueles que estudaram de 20 a 30 horas por semana, com 20% (20 casos), contra 16% (77 casos) e de 30 a 40 horas por semana, com 20% (20 casos), contra 14% (68 casos) entre os não negros. Já os não negros formaram a maioria principalmente entre aqueles que estudaram mais de 40 horas por semana, com 37% (185 casos), contra 31% (32 casos) entre os negros.

Na variável anos de preparação para o concurso, a maioria geral, 64% (382 casos), se preparou até dois anos para o concurso. As porcentagens das mulheres superaram as dos homens em quase todas as opções, exceto a de 5 anos ou mais, onde os homens tiveram 7% (29 casos) e as mulheres 4% (7 casos).

Entre as categorias da variável orientação sexual, as diferenças são mínimas.

Entre as categorias de cor da pele, notou-se que o percentual dos indivíduos negros sobe quando o tempo de preparação vai aumentando, formando a maioria entre aqueles que se prepararam 3 anos ou mais, com 49% (49 casos), contra 33% (166 casos) entre os não negros. Já os não negros estão mais presentes entre aqueles que precisaram de menor tempo de preparação, com 66% (329 casos) de até dois anos de preparo.

Sobre nível de dificuldade das matérias cobradas na 1ª fase do CACD, do total de 597 respondentes, 33% (199 casos) disseram que foi em Economia, seguido de Língua Inglesa e Língua Portuguesa, com 15% cada (87 casos em Língua Inglesa e 88 em Língua Portuguesa). No recorte por sexo, as mulheres acharam que a Economia e Língua Inglesa foram as matérias mais difíceis. Para os homens, Língua Francesa, Direito Internacional e História do Brasil foram as matérias mais difíceis.

Na comparação por orientação sexual, entre o grupo LGBT+ as maiores dificuldades foram em Economia e Política Internacional, e entre o grupo heterossexual, foram Direito Internacional e Línguas.

Na comparação por cor da pele, os indivíduos negros acharam mais difícil, em relação aos não negros, as disciplinas Economia, Língua Francesa e Inglesa. Os não negros acham mais difícil, em relação aos negros, Direito Internacional e Língua Portuguesa.

#### 2.4. PERCEPÇÃO ACERCA DA CARREIRA DIPLOMÁTICA

A primeira variável desta seção é maior contribuição individual do curso de formação no IRBr: 71% disseram que foi a “socialização com os colegas de turma”, 56% “conhecer as regras escritas e não escritas da instituição”, 38% “conhecer a estrutura e as atividades do MRE”, 25% “treinamento em línguas estrangeiras”, 21% “conhecer os diplomatas que já estavam atuando”, 12% as “disciplinas ofertadas”. Na segmentação por sexo, as maiores diferenças entre homens e mulheres foi encontrada para “conhecer a estrutura e as atividades do MRE”, com 44% (78 casos) entre as mulheres, contra 35% (148 casos) entre os homens e para “disciplinas ofertadas pelo curso”, com 14% (57 casos) para os homens, contra 8% (14 casos) para as mulheres.

No recorte por orientação sexual, a maior diferença entre as duas categorias foi encontrada principalmente em "conhecer a estrutura e as atividades do MRE", com 46%, (50 casos) para o grupo LGBT+ e 36%, (176 casos) para o grupo heterossexual.

No recorte por cor da pele, as maiores diferenças em percentual foram encontradas em "conhecer a estrutura e as atividades do MRE", com 39%, (192 casos) entre os não negros e 33%, (34 casos) entre os negros e "conhecer as regras escritas e não escritas da instituição", com 57%, (283 casos) para não negros e 49%, (50 casos) para os indivíduos negros.

Sobre o nível de importância de se avançar na carreira, para a maior parte, 92% (542 casos) avançar na carreira é importante ou muito importante. Não há diferença significativa entre as categorias da variável sexo, de orientação sexual e de raça/cor da pele.

Sobre o nível de satisfação com o sistema de promoções do MRE, 78% (465 casos) estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos (sendo 45%, 268 casos, insatisfeito e 33%, 197 casos, muito insatisfeito). A insatisfação também é predominante entre os grupos minorizados. As diferenças de percentual entre mulheres e homens ficou assim: 83% das mulheres (147 casos) e 76% (318 casos) dos homens apontaram descontentamento com o processo de ascensão na carreira. O percentual de homens satisfeitos ou muito satisfeitos é superior ao das mulheres, com 7 pontos de diferença, 23%, (96 casos) entre os homens e 16%, (28 casos) entre as mulheres. Entre as categorias de orientação sexual ficou assim: 80% (86 casos) dos pertencentes à parcela LGBT+ 78%, (379 casos) entre os heterossexuais apontaram descontentamento com o processo de

ascensão na carreira. Entre as categorias de raça/cor dapele ficou assim: 84% dos negros (86 casos) e 77% (379 casos) dos não negros apontaram descontentamento com o processo de ascensão na carreira. O percentual de não negros satisfeitos é superior ao de não negros, com 22%, (108 casos) contra 16%, (16 casos). Entretanto, é importante apontar que dentre os muito insatisfeitos a maior parte é de pessoas negras, com 43% (44 casos) contra 31% (153 casos).

Em seguida, a avaliação sobre o sistema de promoção do MRE foi coletada através do nível de concordância com algumas afirmativas. Aqueles que concordaram ou concordaram totalmente que “O MRE é mais personalista do que meritocrático” foram 79% (470 casos), 85% (508 casos) concordaram ou concordaram totalmente que “o MRE facilita a ascensão de alguns grupos em detrimento de outros”, 92% (548 casos) discordaram ou discordaram totalmente que “o MRE possui critérios claros de promoção e remoção”, 89% (534 casos) discordaram ou discordaram completamente que “o MRE valoriza a especialização dos diplomatas” e 62% (370 casos) discordaram ou discordaram totalmente que “o MRE divulga de forma transparente as vagas à disposição”.

Quando observado as diferenças de percentual entre mulheres e homens, 83% (147 casos) das mulheres disseram concordar ou concordar totalmente que “O MRE é mais personalista do que meritocrático”, contra 77% (323 casos) entre os homens; 72% (128 casos) das mulheres discordaram ou discordaram totalmente que “o MRE divulga de forma transparente as vagas à disposição”, contra 58% (242 casos) entre os homens; 93% (165 casos) discordam ou discordam totalmente que “o MRE não valoriza a especialização dos diplomatas”, contra 88% (360 casos) entre os homens. No recorte por sexo, as mulheres se mostraram, em geral, mais insatisfeitas com o sistema de promoção do que os homens. Em relação à afirmativa “O MRE facilita a ascensão de grupos ou perfis em detrimento de outros”, 45% das mulheres (80 casos) concordaram completamente contra 36% dos homens (153 casos), por seu lado, 14% dos homens (60 casos) discordaram dessa afirmativa, contra 8% das mulheres (15 casos).

Entre as categorias de orientação sexual, as diferenças de concordância e discordância são mínimas, tendo os dois grupos demonstrado níveis de insatisfação bastante próximos em relação ao sistema de promoção do MRE. O resultado em relação à afirmativa “O MRE valoriza a especialização dos diplomatas” merece ser relatado, já que 15% (16 casos) entre os indivíduos

LGBT+ concordaram, contra 9% (43 casos) entre os heterossexuais e 44% (47 casos) discordaram, contra 52% (253 casos) entre os heterossexuais.

No recorte por cor da pele, os negros demonstraram um grau relativamente maior de insatisfação em relação ao sistema de promoções. Isso pode ser notado principalmente nos seguintes resultados: os indivíduos negros que discordaram ou discordaram completamente com a afirmativa “o MRE valoriza a especialização dos diplomatas” somaram 96% (98 casos) contra 88% (436 casos) entre os não negros; 95% (97 casos) entre os indivíduos negros discordaram ou discordaram totalmente que “o MRE possui critérios claros e objetivos de promoção e remoção”, contra 91% (451 casos) entre os não negros. Em contrapartida os não negros tendem a concordar mais que “o MRE facilita a ascensão de alguns grupos em detrimento de outros” 86% (425 casos) entre os não negros contra 81% (81 casos) entre os negros (com diferenças significativas entre os grupos para concordo e concordo totalmente).

Ao serem questionados sobre a realização do CAE, dos 597 diplomatas ativos que responderam, 71% (424 casos) não o fizeram. No recorte por sexo, notou-se que os homens da nossa amostra fizeram mais o CAE quando comparados às mulheres, 31% (129 casos) entre os homens e 25% (44 casos) entre as mulheres. No recorte por orientação sexual, os heterossexuais são a maioria, na comparação com os indivíduos LGBT+, entre aqueles que fizeram o CAE, com 30%, (146 casos) entre os heterossexuais contra 25%, (27 casos) entre os indivíduos LGBT+. Os não negros são a maioria, quando comparados com os negros, entre aqueles que fizeram o CAE, com 31% (151 casos) contra 22% (22 casos) entre os indivíduos negros, o que pode estar relacionado ao acesso mais recente dos negros à carreira. Dentre os que ainda não fizeram o CAE, 78%, (80 casos), são de diplomatas negros.

Dentre aqueles que não fizeram o CAE, 88% (373 casos) responderam sim à pretensão de fazer o CAE, sem diferenças entre os sexos. Por orientação sexual, os heterossexuais manifestaram maior intenção em fazer o CAE em comparação com o grupo LGBT+. Dentre os grupos minorizados, os diplomatas negros são aqueles com maior pretensão de passar pelo processo, 91% (73 casos), seguido pelas mulheres, 89% (118 casos) e LGBT+ com 84% (68 casos).

Sobre o nível de concordância com afirmativas sobre CAE, as porcentagens de concordaram ou concordaram totalmente foram somadas, assim 91% (545 casos) dos

respondentes concordaram com a afirmação de que “uma boa tese não garante necessariamente melhores oportunidades na carreira”, 79% (473 casos) concordaram com a afirmativa “é difícil conciliar o CAE com o cuidado dos filhos”, 76% (458 casos) concordaram com a afirmativa “é difícil conciliar as atividades do CAE com o trabalho de casa”, 76% (458 casos) concordaram com a afirmativa “o tempo de licença é insuficiente para o desenvolvimento da pesquisa”, 75% (450 casos) concordaram com “dificuldade de conciliar o CAE com as demais atividades do MRE”, a afirmativa “bancas eram pouco abertas a novos temas de pesquisa” dividiu os respondentes ao meio, metade concordou e metade discordou.

No recorte por sexo, o percentual de mulheres que concordaram ou concordaram totalmente com a afirmativa “é difícil conciliar o CAE com os cuidados com os filhos” é maior do que para os homens (89%, 157 casos, contra 75%, 316 casos). O mesmo ocorreu em relação à afirmativa “é difícil conciliar as atividades do CAE com o trabalho de casa”, com 83% (148 casos) de mulheres, contra 74% (310 casos) para os homens; com “o tempo de licença é insuficiente para o desenvolvimento da pesquisa”, com 84% (150 casos) entre as mulheres, contra 74% (308 casos) entre os homens; com “é difícil conciliar o CAE com as demais atividades do MRE”, com 87% (154 casos) entre as mulheres, contra 70% (296 casos) entre os homens. Observou-se que o percentual das mulheres que concordaram totalmente com afirmativas que apontam as dificuldades de realização do CAE é superior ao dos homens. Foi encontrada associação estatística (significância estatística) através do teste de qui quadrado de Pearson entre ser mulher e as seguintes afirmativas: “é difícil conciliar o CAE com demais atividades do MRE” e “é difícil conciliar o CAE com atividades da casa”.

Quando observadas as porcentagens, o grupo LGBT+ concordou mais, em comparação ao grupo heterossexual, com as afirmativas relatadas no parágrafo anterior, principalmente com “bancas eram pouco abertas a novos temas de pesquisa”, com 59% (64 casos) no grupo LGBT+, contra 47% (234 casos) entre os heterossexuais e com “o tempo de licença é insuficiente para o desenvolvimento da pesquisa”, com 83% (89 casos) entre os indivíduos LGBT+, contra 76% (369 casos) entre os homossexuais.

No recorte por cor da pele, a distribuição das porcentagens entre os indivíduos negros e não negros aproxima muito os grupos em seus níveis de concordância e discordância com as referidas afirmações, todos tendendo mais a concordar do que discordar.

A pesquisa coletou dos diplomatas ativos sugestões gerais e voluntárias sobre o CAE, que giraram em torno da insatisfação sobre a orientação, sugestão de ampliação dos temas de pesquisa e mais tempo de licença.

A questão sobre discriminação na carreira não era obrigatória e obteve 517 respostas, 42% (215 casos) se sentiram discriminados ao longo da carreira. Dentre os 215 diplomatas ativos que se sentiram discriminados, para 58% (125 casos) o fato aconteceu “no início da carreira”, para 16% (35 casos) “quando estavam para assumir cargos de chefia”. Essas duas alternativas puderam ser concomitantemente selecionadas. No recorte por sexo, chama a atenção que 77% (120 casos) as mulheres disseram ter sofrido discriminação na carreira, enquanto isso ocorreu com 26% (95 casos) entre os homens. Foi encontrada uma associação estatística significativa entre ser mulher e ter sofrido discriminação na carreira.

No recorte por orientação sexual, a diferença de percentual entre indivíduos LGBTQ+ e entre os heterossexuais que relataram ter sofrido discriminação foi de apenas três pontos percentuais, com 43% (96 casos) para os primeiros e 41% (174) para os segundos. Daqueles indivíduos LGBTQ+ que sofreram discriminação, 63% (26 casos) relataram que essa discriminação ocorreu no início da carreira e 20% (8 casos) quando estavam para assumir cargo de chefia.

No recorte por cor da pele, mais da metade dos negros disseram ter sofrido discriminação na carreira, 55% (46 casos), contra 39% (169 casos). Destes 46 casos entre os indivíduos negros, 67% (31 casos) disseram ter sofrido discriminação no início da carreira e 11% (5 casos) quando estavam para assumir cargos de chefia. Por seu lado, entre os não negros, o percentual daqueles que disseram ter sofrido discriminação no início da carreira foi de 56% (94 casos) e quando estavam para assumir cargos de chefia foi de 17% (29 casos).

Questionamos os entrevistados que disseram ter sofrido discriminação se eles as atribuíam às seguintes características, que poderiam ser simultaneamente selecionadas: sexo, identidade de gênero, orientação sexual, cor da pele, origem social, relação de parentesco, conexões profissionais, ser PCD, origem geográfica e expressar a intenção de ter filhos.

Notamos que, na comparação por sexo, o percentual de mulheres que atribuíram a discriminação sofrida ao sexo, à identidade de gênero e ao fato de ter ou expressar a intenção de ter filhos foi bastante maior do que a dos homens. Já a atribuição a todas as demais

características foi significativamente maior entre os homens do que entre as mulheres, com exceção ao fato de ser PCD, que ficou igual entre os dois, com apenas 1%.

Na comparação entre as categorias da variável orientação sexual, as diferenças de percentual entre as atribuições de motivos para a discriminação sofrida foram relevantes no caso de "ao seu sexo", onde 55% (95 casos) dos indivíduos heterossexuais assinalaram sim, contra 29% (12 casos) dos indivíduos LGBT+ e no caso de "à sua orientação sexual", onde 54% (22 casos) os indivíduos LGBT+ assinalaram sim, contra 1% (1 caso) entre os heterossexuais.

Na comparação entre as categorias social negro e não negro, os negros atribuíram mais a discriminação sofrida em relação aos não negros, à sua cor da pele (39%, 18 casos, contra 1%, 1 caso entre os não negros), à sua origem social (35%, 16 casos, contra 11%, 18 casos para não negros), às suas conexões profissionais (28%, 13 casos, contra 15%, 25 casos para não negros), à sua origem geográfica (22%, 10 casos, contra 12%, 20 casos para não negros). Já os não negros atribuíram mais a discriminação sofrida em relação aos negros, ao fato de expressara vontade de ter filhos (16%, 27 casos contra 9%, 4 casos para negros) e ao seu sexo (56%, 94 casos, contra 28%, 13 casos entre os negros).

Quando questionados se ficaram mais sozinhos ou acompanhados pelo cônjuge quando lotado no exterior, do total dos 439 diplomatas casados, 95% (416 casos) disseram que ficaram acompanhados e apenas 5% (23 casos) disseram que ficaram sozinhos. Na comparação por sexo, as mulheres que trabalharam no exterior foram a maioria entre aqueles que ficaram sozinhas, com 11% (12 casos) contra 3% (11 casos) entre os homens.

Na comparação entre as orientações sexuais, os indivíduos LGBT+ que ficaram no exterior sozinhos somaram maior porcentagem, com 15% (9 casos) contra 4% (14 casos) de indivíduos heterossexuais. Na comparação entre as categorias de cor da pele, os negros apresentaram apenas um ponto percentual a mais do que os não negros, com 96% (71 casos) contra 95% (345 casos).

Tabela 100. Sexo por orientação sexual

| Orientação sexual | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| LGBT+             | 16       | 9%   | 92        | 22%  | 108   | 18%  |
| Heterossexual     | 161      | 91%  | 328       | 78%  | 489   | 82%  |
| Total             | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 101. Sexo por cor da pele

| Cor da pele | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Negro       | 27       | 15%  | 75        | 18%  | 102   | 17%  |
| Não negro   | 150      | 85%  | 345       | 82%  | 495   | 83%  |
| Total       | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 102. Orientação sexual por sexo

| Cor da pele | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Negro       | 27       | 15%  | 75        | 18%  | 102   | 17%  |
| Não negro   | 150      | 85%  | 345       | 82%  | 495   | 83%  |
| Total       | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 103. Orientação sexual por cor da pele

| Cor da pele | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Negro       | 20    | 19%  | 82            | 17%  | 102   | 17%  |
| Não negro   | 88    | 81%  | 407           | 83%  | 495   | 83%  |
| Total       | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 104. Cor da pele por sexo

| Sexo      | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-----------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Feminino  | 27    | 26%  | 150       | 30%  | 177   | 30%  |
| Masculino | 75    | 74%  | 345       | 70%  | 420   | 70%  |
| Total     | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 105. Cor da pele por orientação sexual

| Orientação sexual | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| LGBT+             | 20    | 20%  | 88        | 18%  | 108   | 18%  |
| Heterossexual     | 82    | 80%  | 407       | 82%  | 489   | 82%  |
| Total             | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 106. Sexo por período de nascimento

| Período de nascimento | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| 1930-1959             | 18       | 11%  | 65        | 16%  | 83    | 14%  |
| 1960-1969             | 21       | 13%  | 52        | 13%  | 73    | 13%  |
| 1970-1979             | 37       | 22%  | 93        | 23%  | 130   | 22%  |
| 1980-1989             | 77       | 46%  | 173       | 42%  | 250   | 43%  |
| 1990-1999             | 15       | 9%   | 28        | 7%   | 43    | 7%   |
| Total                 | 168      | 100% | 411       | 100% | 579   | 100% |

*Missing* (18 casos)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 107. Orientação sexual por período de nascimento

| Período de nascimento | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| 1930-1959             | 13    | 13%  | 70            | 15%  | 83    | 14%  |
| 1960-1969             | 13    | 13%  | 60            | 13%  | 73    | 13%  |
| 1970-1979             | 24    | 23%  | 106           | 22%  | 130   | 22%  |
| 1980-1989             | 43    | 42%  | 207           | 43%  | 250   | 43%  |
| 1990-1999             | 10    | 10%  | 33            | 7%   | 43    | 7%   |
| Total                 | 103   | 100% | 476           | 100% | 579   | 100% |

*Missing* (18 casos)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 108. Cor da pele por período de nascimento

| Período de nascimento | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-----------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| 1930-1959             | 7     | 7%   | 76        | 16%  | 83    | 14%  |
| 1960-1969             | 11    | 11%  | 62        | 13%  | 73    | 13%  |
| 1970-1979             | 19    | 20%  | 111       | 23%  | 130   | 22%  |
| 1980-1989             | 49    | 51%  | 201       | 42%  | 250   | 43%  |
| 1990-1999             | 10    | 10%  | 33        | 7%   | 43    | 7%   |
| Total                 | 96    | 100% | 483       | 100% | 579   | 100% |

*Missing* (18 casos)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 109. Sexo por estado civil

| Estado civil              | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Casado(a)/ União estável  | 113      | 64%  | 326       | 78%  | 439   | 74%  |
| Divorciado(a)             | 23       | 13%  | 24        | 6%   | 47    | 8%   |
| Solteiro(a)               | 39       | 22%  | 63        | 15%  | 102   | 17%  |
| Outro (separado ou viúvo) | 2        | 1%   | 7         | 2%   | 9     | 2%   |
| Total                     | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 110. Orientação sexual por estado civil

| Estado civil              | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Casado(a)/ União estável  | 59    | 55%  | 380           | 78%  | 439   | 74%  |
| Divorciado(a)             | 5     | 5%   | 42            | 9%   | 47    | 8%   |
| Solteiro(a)               | 41    | 38%  | 61            | 12%  | 102   | 17%  |
| Outro (separado ou viúvo) | 3     | 3%   | 6             | 1%   | 9     | 2%   |
| Total                     | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 111. Cor da pele por estado civil

| Estado civil              | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Casado(a)/ União estável  | 74    | 73%  | 365       | 74%  | 439   | 74%  |
| Divorciado(a)             | 8     | 8%   | 39        | 8%   | 47    | 8%   |
| Solteiro(a)               | 20    | 20%  | 82        | 17%  | 102   | 17%  |
| Outro (separado ou viúvo) | 0     | 0%   | 9         | 2%   | 9     | 2%   |
| Total                     | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 112. Sexo por atividade remunerada do cônjuge durante a carreira

| Atividade remunerada do cônjuge | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                             | 19       | 17%  | 101       | 31%  | 120   | 27%  |
| Sim                             | 94       | 83%  | 225       | 69%  | 319   | 73%  |
| Total                           | 113      | 100% | 326       | 100% | 439   | 100% |

*Missing* (158 casos em que não se aplica porque não tinham cônjuge)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 113. Orientação sexual por atividade remunerada do cônjuge durante a carreira

| Atividade remunerada do cônjuge | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não                             | 16    | 27%  | 104           | 27%  | 120   | 27%  |
| Sim                             | 43    | 73%  | 276           | 73%  | 319   | 73%  |
| Total                           | 59    | 100% | 380           | 100% | 439   | 100% |

*Missing* (158 casos em que não se aplica porque não tinham cônjuge)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 114. Cor da pele por atividade remunerada do cônjuge durante a carreira

| Atividade remunerada do cônjuge | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                             | 22    | 30%  | 98        | 27%  | 120   | 27%  |
| Sim                             | 52    | 70%  | 267       | 73%  | 319   | 73%  |
| Total                           | 74    | 100% | 365       | 100% | 439   | 100% |

*Missing* (158 casos em que não se aplica porque não tinham cônjuge)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais

Tabela 115. Sexo por horas semanais de atividade remunerada do cônjuge durante a carreira

| Horas semanais ativ. remunerada do cônjuge | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Até 20 horas                               | 11       | 12%  | 49        | 22%  | 60    | 19%  |
| Entre 20 e 30 horas                        | 5        | 5%   | 25        | 11%  | 30    | 9%   |
| Entre 30 e 40 horas                        | 21       | 22%  | 57        | 25%  | 78    | 24%  |
| 40 horas ou mais                           | 57       | 61%  | 94        | 42%  | 151   | 47%  |
| Total                                      | 94       | 100% | 225       | 100% | 319   | 100% |

*Missing* (158 casos que não possuíam cônjuge e 120 casos sem informação)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 116. Orientação sexual por horas semanais de atividade remunerada do cônjuge durante a carreira

| Horas semanais ativ. remunerada do cônjuge | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Até 20 horas                               | 9     | 21%  | 51            | 18%  | 60    | 19%  |
| Entre 20 e 30 horas                        | 5     | 12%  | 25            | 9%   | 30    | 9%   |
| Entre 30 e 40 horas                        | 10    | 23%  | 68            | 25%  | 78    | 24%  |
| 40 horas ou mais                           | 19    | 44%  | 132           | 48%  | 151   | 47%  |
| Total                                      | 43    | 100% | 276           | 100% | 319   | 100% |

*Missing* (158 casos que não possuíam cônjuge e 120 casos sem informação)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 117. Cor da pele por horas semanais de atividade remunerada do cônjuge durante a carreira

| Horas semanais ativ. remunerada do cônjuge | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Até 20 horas                               | 10    | 19%  | 50        | 19%  | 60    | 19%  |
| Entre 20 e 30 horas                        | 10    | 19%  | 20        | 7%   | 30    | 9%   |
| Entre 30 e 40 horas                        | 14    | 27%  | 64        | 24%  | 78    | 24%  |
| 40 horas ou mais                           | 18    | 35%  | 133       | 50%  | 151   | 47%  |
| Total                                      | 52    | 100% | 267       | 100% | 319*  | 100% |

*Missing* (158 casos que não possuíam cônjuge e 120 casos sem informação)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 118. Sexo por número de filhos

| Número de filhos   | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Tenho um           | 38       | 21%  | 79        | 19%  | 117   | 20%  |
| Tenho dois         | 55       | 31%  | 105       | 25%  | 160   | 27%  |
| Tenho três         | 9        | 5%   | 40        | 10%  | 49    | 8%   |
| Mais de 3          | 0        | 0%   | 17        | 4%   | 17    | 3%   |
| Não possuiu filhos | 75       | 42%  | 179       | 43%  | 254   | 43%  |
| Total              | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 119. Orientação sexual por número de filhos

| Número de filhos   | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Tenho um           | 8     | 7%   | 109           | 22%  | 117   | 20%  |
| Tenho dois         | 9     | 8%   | 151           | 31%  | 160   | 27%  |
| Tenho três         | 2     | 2%   | 47            | 10%  | 49    | 8%   |
| Mais de 3          | 0     | 0%   | 17            | 3%   | 17    | 3%   |
| Não possuiu filhos | 89    | 82%  | 165           | 34%  | 254   | 43%  |
| Total              | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 120. Cor da pele por número de filhos

| Número de filhos   | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Tenho um           | 15    | 15%  | 102       | 21%  | 117   | 20%  |
| Tenho dois         | 23    | 23%  | 137       | 28%  | 160   | 27%  |
| Tenho três         | 8     | 8%   | 41        | 8%   | 49    | 8%   |
| Mais de 3          | 6     | 6%   | 11        | 2%   | 17    | 3%   |
| Não possuiu filhos | 50    | 49%  | 204       | 41%  | 254   | 43%  |
| Total              | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 121. Sexo por período de nascimento do primeiro filho

| Período de nascimento do primeiro filho | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| 1953-1989                               | 8        | 8%   | 46        | 19%  | 54    | 16%  |
| 1990-1999                               | 21       | 21%  | 28        | 12%  | 49    | 14%  |
| 2000-2009                               | 12       | 12%  | 51        | 21%  | 63    | 18%  |
| 2010-2022                               | 61       | 60%  | 116       | 48%  | 177   | 52%  |
| Total                                   | 102      | 100% | 241       | 100% | 343   | 100% |

*Missing* (254 casos não se aplicam porque não possuíam filhos)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 122. Orientação sexual por período de nascimento do primeiro filho

| Período de nascimento do primeiro filho | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-------|------|---------------|------|-------|------|
| 1953-1989                               | 4     | 21%  | 50            | 15%  | 54    | 16%  |
| 1990-1999                               | 2     | 11%  | 47            | 15%  | 49    | 14%  |
| 2000-2009                               | 3     | 16%  | 60            | 19%  | 63    | 18%  |
| 2010-2022                               | 10    | 53%  | 167           | 52%  | 177   | 52%  |
| Total                                   | 19    | 100% | 324           | 100% | 343   | 100% |

*Missing* (254 casos não se aplicam porque não possuíam filhos)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 123. Cor da pele por período de nascimento do primeiro filho

| Período de nascimento do primeiro filho | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---|-------|------|-----------|------|-------|------|
| 1953-1989                               | 5     | 10%  | 49        | 17%  | 54    | 16%  |
| 1990-1999                               | 8     | 15%  | 41        | 14%  | 49    | 14%  |
| 2000-2009                               | 5     | 10%  | 58        | 20%  | 63    | 18%  |
| 2010-2022                               | 34    | 65%  | 143       | 49%  | 177   | 52%  |
| Total                                   | 52    | 100% | 291       | 100% | 343   | 100% |

*Missing* (254 casos não se aplicam porque não possuíam filhos)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 124. Sexo por número de irmãos

| Número de irmãos     | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Tenho um             | 74       | 42%  | 160       | 38%  | 234   | 39%  |
| Tenho dois           | 58       | 33%  | 128       | 30%  | 186   | 31%  |
| Tenho três           | 20       | 11%  | 67        | 16%  | 87    | 15%  |
| Tenho quatro ou mais | 12       | 7%   | 40        | 10%  | 52    | 9%   |
| Não tenho irmãos     | 13       | 7%   | 25        | 6%   | 38    | 6%   |
| Total                | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 125. Orientação sexual por número de irmãos

| Número de irmãos     | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Tenho um             | 44    | 41%  | 190           | 39%  | 234   | 39%  |
| Tenho dois           | 35    | 32%  | 151           | 31%  | 186   | 31%  |
| Tenho três           | 10    | 9%   | 77            | 16%  | 87    | 15%  |
| Tenho quatro ou mais | 15    | 14%  | 37            | 8%   | 52    | 9%   |
| Não tenho irmãos     | 4     | 4%   | 34            | 7%   | 38    | 6%   |
| Total                | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 126. Cor da pele por número de irmãos

| Número de irmãos     | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|----------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Tenho um             | 39    | 38%  | 195       | 39%  | 234   | 39%  |
| Tenho dois           | 22    | 22%  | 164       | 33%  | 186   | 31%  |
| Tenho três           | 21    | 21%  | 66        | 13%  | 87    | 15%  |
| Tenho quatro ou mais | 16    | 16%  | 36        | 7%   | 52    | 9%   |
| Não tenho irmãos     | 4     | 4%   | 34        | 7%   | 38    | 6%   |
| Total                | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 127. Sexo por grau de instrução do pai

| Grau de instrução do pai | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Com ensino superior      | 137      | 77%  | 329       | 79%  | 466   | 79%  |
| Sem ensino superior      | 40       | 23%  | 86        | 21%  | 126   | 21%  |
| Total                    | 177      | 100% | 415       | 100% | 592   | 100% |

*Missing* (5 casos sem informação pela inexistência da figura paterna)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 128. Orientação sexual por grau de instrução do pai

| Grau de instrução do pai | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Com ensino superior      | 77    | 72%  | 389           | 80%  | 466   | 79%  |
| Sem ensino superior      | 30    | 28%  | 96            | 20%  | 126   | 21%  |
| Total                    | 107   | 100% | 485           | 100% | 592   | 100% |

*Missing* (5 casos sem informação pela inexistência da figura paterna)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 129. Cor da pele por grau de instrução do pai

| Grau de instrução do pai | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Com ensino superior      | 71    | 71%  | 395       | 80%  | 466   | 79%  |
| Sem ensino superior      | 29    | 29%  | 97        | 20%  | 126   | 21%  |
| Total                    | 100   | 100% | 492       | 100% | 592   | 100% |

*Missing* (5 casos sem informação pela inexistência da figura paterna)  
 Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 130. Sexo por grau de instrução da mãe

| Grau de instrução da mãe | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Com ensino superior      | 135      | 76%  | 272       | 65%  | 407   | 68%  |
| Sem ensino superior      | 42       | 24%  | 146       | 35%  | 188   | 32%  |
| Total                    | 177      | 100% | 418       | 100% | 595   | 100% |

*Missing* (2 casos sem informação pela inexistência da figura materna)  
 Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 131. Orientação sexual por grau de instrução da mãe

| Grau de instrução da mãe | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Com ensino superior      | 59    | 55%  | 348           | 71%  | 407   | 68%  |
| Sem ensino superior      | 48    | 45%  | 140           | 29%  | 188   | 32%  |
| Total                    | 107   | 100% | 488           | 100% | 595   | 100% |

*Missing* (2 casos sem informação pela inexistência da figura materna)  
 Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 132. Cor da pele por grau de instrução da mãe

| Grau de instrução da mãe | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Com ensino superior      | 74    | 73%  | 333       | 68%  | 407   | 68%  |
| Sem ensino superior      | 28    | 27%  | 160       | 32%  | 188   | 32%  |
| Total                    | 102   | 100% | 493       | 100% | 595   | 100% |

*Missing* (2 casos sem informação pela inexistência da figura materna)  
 Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 133. Sexo por ocupação do pai

| Ocupação do pai                               | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Altos cargos do setor público                 | 21       | 12%  | 37        | 9%   | 58    | 10%  |
| Comércio, serviço e indústria                 | 24       | 14%  | 71        | 17%  | 95    | 16%  |
| Diplomata                                     | 2        | 1%   | 14        | 3%   | 16    | 3%   |
| Executivo de empresa privada                  | 10       | 6%   | 19        | 5%   | 29    | 5%   |
| Funcionário de empresa privada                | 12       | 7%   | 25        | 6%   | 37    | 6%   |
| Funcionário público de médio ou baixo escalão | 25       | 14%  | 71        | 17%  | 96    | 16%  |
| Funcionário Público de médio ou baixo escalão | 0        | 0%   | 4         | 1%   | 4     | 1%   |
| Jornalista ou comunicador                     | 4        | 2%   | 5         | 1%   | 9     | 2%   |
| Militar                                       | 7        | 4%   | 15        | 4%   | 22    | 4%   |
| Professor                                     | 17       | 10%  | 23        | 6%   | 40    | 7%   |
| Profissional liberal                          | 46       | 26%  | 103       | 25%  | 149   | 25%  |
| Proprietário rural                            | 2        | 1%   | 9         | 2%   | 11    | 2%   |
| Outros  | 7        | 4%   | 18        | 4%   | 25    | 4%   |
| Total   | 177      | 100% | 414       | 100% | 591   | 100% |

*Missing* (6 não se aplica pela inexistência de figura paterna ou porque não exerceu atividade remunerada) Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 134. Orientação sexual por ocupação do pai

| Ocupação do pai                               | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Altos cargos do setor público                 | 15    | 14%  | 43            | 9%   | 58    | 10%  |
| Comércio, serviço e indústria                 | 23    | 21%  | 72            | 15%  | 95    | 16%  |
| Diplomata                                     | 1     | 1%   | 15            | 3%   | 16    | 3%   |
| Executivo de empresa privada                  | 3     | 3%   | 26            | 5%   | 29    | 5%   |
| Funcionário de empresa privada                | 4     | 4%   | 33            | 7%   | 37    | 6%   |
| Funcionário público de médio ou baixo escalão | 19    | 18%  | 77            | 16%  | 96    | 16%  |
| Funcionário Público de médio ou baixo escalão | 0     | 0%   | 4             | 1%   | 4     | 1%   |
| Jornalista ou comunicador                     | 1     | 1%   | 8             | 2%   | 9     | 2%   |
| Militar                                       | 1     | 1%   | 21            | 4%   | 22    | 4%   |
| Professor                                     | 3     | 3%   | 37            | 8%   | 40    | 7%   |
| Profissional liberal                          | 28    | 26%  | 121           | 25%  | 149   | 25%  |
| Proprietário rural                            | 4     | 4%   | 7             | 1%   | 11    | 2%   |
| Outros  | 5     | 5%   | 20            | 4%   | 25    | 4%   |
| Total   | 107   | 100% | 484           | 100% | 591   | 100% |

*Missing* (6 não se aplica pela inexistência de figura paterna ou porque não exerceu atividade remunerada) Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 135. Cor da pele por ocupação do pai

| Ocupação do pai                               | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Altos cargos do setor público                 | 9     | 9%   | 49        | 10%  | 58    | 10%  |
| Comércio, serviço e indústria                 | 20    | 20%  | 75        | 15%  | 95    | 16%  |
| Diplomata                                     | 1     | 1%   | 15        | 3%   | 16    | 3%   |
| Executivo de empresa privada                  | 2     | 2%   | 27        | 5%   | 29    | 5%   |
| Funcionário de empresa privada                | 6     | 6%   | 31        | 6%   | 37    | 6%   |
| Funcionário público de médio ou baixo escalão | 27    | 27%  | 69        | 14%  | 96    | 16%  |
| Funcionário Público de médio ou baixo escalão | 0     | 0%   | 4         | 1%   | 4     | 1%   |
| Jornalista ou comunicador                     | 1     | 1%   | 8         | 2%   | 9     | 2%   |
| Militar                                       | 3     | 3%   | 19        | 4%   | 22    | 4%   |
| Professor                                     | 7     | 7%   | 33        | 7%   | 40    | 7%   |
| Profissional liberal                          | 18    | 18%  | 131       | 27%  | 149   | 25%  |
| Proprietário rural                            | 2     | 2%   | 9         | 2%   | 11    | 2%   |
| Outros  | 3     | 3%   | 22        | 4%   | 25    | 4%   |
| Total   | 99    | 100% | 492       | 100% | 591*  | 100% |

*Missing* (6 não se aplica pela inexistência de figura paterna ou porque não exerceu atividade remunerada) Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 136. Sexo por ocupação da mãe

| Ocupação da mãe                               | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Altos cargos do setor público                 | 12       | 7%   | 9         | 2%   | 21    | 4%   |
| Comércio, serviço e indústria                 | 10       | 6%   | 23        | 5%   | 33    | 6%   |
| Funcionária de empresa privada                | 10       | 6%   | 30        | 7%   | 40    | 7%   |
| Funcionária pública de médio ou baixo escalão | 30       | 17%  | 70        | 17%  | 100   | 17%  |
| Professora                                    | 41       | 23%  | 89        | 21%  | 130   | 22%  |
| Profissional liberal                          | 30       | 17%  | 55        | 13%  | 85    | 14%  |
| Não exerceu nenhuma atividade remunerada      | 37       | 21%  | 125       | 30%  | 162   | 27%  |
| Outros  | 7        | 4%   | 19        | 5%   | 26    | 4%   |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 137. Orientação sexual por ocupação da mãe

| Ocupação da mãe                               | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Altos cargos do setor público                 | 1     | 1%   | 20            | 4%   | 21    | 4%   |
| Comércio, serviço e indústria                 | 6     | 6%   | 27            | 6%   | 33    | 6%   |
| Funcionária de empresa privada                | 9     | 8%   | 31            | 6%   | 40    | 7%   |
| Funcionária pública de médio ou baixo escalão | 21    | 19%  | 79            | 16%  | 100   | 17%  |
| Professora                                    | 18    | 17%  | 112           | 23%  | 130   | 22%  |
| Profissional liberal                          | 14    | 13%  | 71            | 15%  | 85    | 14%  |
| Não exerceu nenhuma atividade remunerada      | 33    | 31%  | 129           | 26%  | 162   | 27%  |
| Outros  | 6     | 6%   | 20            | 4%   | 26    | 4%   |
| Total   | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 138. Cor da pele por ocupação da mãe

| Ocupação da mãe                               | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Altos cargos do setor público                 | 6     | 6%   | 15        | 3%   | 21    | 4%   |
| Comércio, serviço e indústria                 | 8     | 8%   | 25        | 5%   | 33    | 6%   |
| Funcionária de empresa privada                | 7     | 7%   | 33        | 7%   | 40    | 7%   |
| Funcionária pública de médio ou baixo escalão | 26    | 25%  | 74        | 15%  | 100   | 17%  |
| Professora                                    | 21    | 21%  | 109       | 22%  | 130   | 22%  |
| Profissional liberal                          | 12    | 12%  | 73        | 15%  | 85    | 14%  |
| Não exerceu nenhuma atividade remunerada      | 16    | 16%  | 146       | 29%  | 162   | 27%  |
| Outros  | 6     | 6%   | 20        | 4%   | 26    | 4%   |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 139. Sexo por diplomata na família

| Possui diplomatas na família? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                           | 163      | 92%  | 366       | 87%  | 529   | 89%  |
| Sim                           | 14       | 8%   | 54        | 13%  | 68    | 11%  |
| Total                         | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 140. Orientação sexual por diplomata na família

| Possui diplomatas na família? | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não                           | 96    | 89%  | 433           | 89%  | 529   | 89%  |
| Sim                           | 12    | 11%  | 56            | 11%  | 68    | 11%  |
| Total                         | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 141. Cor da pele por diplomata na família

| Possui diplomatas na família? | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                           | 94    | 92%  | 435       | 88%  | 529   | 89%  |
| Sim                           | 8     | 8%   | 60        | 12%  | 68    | 11%  |
| Total                         | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 142. Sexo por religião

| Religião             | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Católica             | 79       | 45%  | 195       | 46%  | 274   | 46%  |
| Espírita             | 16       | 9%   | 17        | 4%   | 33    | 6%   |
| Evangélica           | 7        | 4%   | 18        | 4%   | 25    | 4%   |
| Nenhuma religião     | 64       | 36%  | 166       | 40%  | 230   | 39%  |
| Umbanda ou Candomblé | 3        | 2%   | 9         | 2%   | 12    | 2%   |
| Outros               | 8        | 5%   | 15        | 4%   | 23    | 4%   |
| Total                | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 143. Orientação sexual por religião

| Religião             | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Católica             | 51    | 47%  | 223           | 46%  | 274   | 46%  |
| Espírita             | 4     | 4%   | 29            | 6%   | 33    | 6%   |
| Evangélica           | 4     | 4%   | 21            | 4%   | 25    | 4%   |
| Nenhuma religião     | 41    | 38%  | 189           | 39%  | 230   | 39%  |
| Umbanda ou Candomblé | 5     | 5%   | 7             | 1%   | 12    | 2%   |
| Outros               | 3     | 3%   | 20            | 4%   | 23    | 4%   |
| Total                | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 144. Cor da pele por religião

| Religião             | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|----------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Católica             | 41    | 40%  | 233       | 47%  | 274   | 46%  |
| Espírita             | 6     | 6%   | 27        | 5%   | 33    | 6%   |
| Evangélica           | 11    | 11%  | 14        | 3%   | 25    | 4%   |
| Nenhuma religião     | 34    | 33%  | 196       | 40%  | 230   | 39%  |
| Umbanda ou Candomblé | 7     | 7%   | 5         | 1%   | 12    | 2%   |
| Outros               | 3     | 3%   | 20        | 4%   | 23    | 4%   |
| Total                | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 145. Sexo por experiência fora do país antes de entrar no MRE

| Morou fora do país antes de entrar no MRE? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não  | 79       | 45%  | 188       | 45%  | 267   | 45%  |
| Sim  | 98       | 55%  | 232       | 55%  | 330   | 55%  |
| Total                                      | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 146. Orientação sexual por experiência fora do país antes de entrar no MRE

| Morou fora do país antes de entrar no MRE? | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não  | 43    | 40%  | 224           | 46%  | 267   | 45%  |
| Sim  | 65    | 60%  | 265           | 54%  | 330   | 55%  |
| Total                                      | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 147. Cor da pele por experiência fora do país antes de entrar no MRE

| Morou fora do país antes de entrar no MRE? | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não  | 52    | 51%  | 215       | 43%  | 267   | 45%  |
| Sim  | 50    | 49%  | 280       | 57%  | 330   | 55%  |
| Total                                      | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 148. Sexo por estimativa de patrimônio familiar

| Quando você fez o concurso sua família ...         | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Pagava aluguel                                     |          |      |           |      |       |      |
| Não  | 151      | 85%  | 347       | 83%  | 498   | 83%  |
| Sim  | 26       | 15%  | 73        | 17%  | 99    | 17%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Possuía casa própria                               |          |      |           |      |       |      |
| Não  | 29       | 16%  | 76        | 18%  | 105   | 18%  |
| Sim  | 148      | 84%  | 344       | 82%  | 492   | 82%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Possuía casa de praia, campo ou serra              |          |      |           |      |       |      |
| Não  | 138      | 78%  | 340       | 81%  | 478   | 80%  |
| Sim  | 39       | 22%  | 80        | 19%  | 119   | 20%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Possuía carro                                      |          |      |           |      |       |      |
| Não  | 23       | 13%  | 68        | 16%  | 91    | 15%  |
| Sim  | 154      | 87%  | 352       | 84%  | 506   | 85%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Possuía outros imóveis de aluguel                  |          |      |           |      |       |      |
| Não  | 130      | 73%  | 322       | 77%  | 452   | 76%  |
| Sim  | 47       | 27%  | 98        | 23%  | 145   | 24%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Tinha investimentos financeiros                    |          |      |           |      |       |      |
| Não  | 115      | 65%  | 275       | 65%  | 390   | 65%  |
| Sim  | 62       | 35%  | 145       | 35%  | 207   | 35%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Tinha plano de saúde                               |          |      |           |      |       |      |
| Não  | 44       | 25%  | 124       | 30%  | 168   | 28%  |
| Sim  | 133      | 75%  | 296       | 70%  | 429   | 72%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Pagava escola ou faculdade sua e/ou de seus irmãos |          |      |           |      |       |      |
| Não  | 124      | 70%  | 279       | 66%  | 403   | 68%  |
| Sim  | 53       | 30%  | 141       | 34%  | 194   | 32%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Tinha empregada doméstica                          |          |      |           |      |       |      |
| Não  | 96       | 54%  | 230       | 55%  | 326   | 55%  |
| Sim  | 81       | 46%  | 190       | 45%  | 271   | 45%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Tinha diarista                                     |          |      |           |      |       |      |
| Não  | 114      | 64%  | 270       | 64%  | 384   | 64%  |
| Sim  | 63       | 36%  | 150       | 36%  | 213   | 36%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 149. Orientação sexual por estimativa de patrimônio familiar

| Quando você fez o concurso a sua família ...       | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Pagava aluguel                                     |       |      |               |      |       |      |
| Não  | 88    | 81%  | 410           | 84%  | 498   | 83%  |
| Sim  | 20    | 19%  | 79            | 16%  | 99    | 17%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Possuía casa própria                               |       |      |               |      |       |      |
| Não  | 20    | 19%  | 85            | 17%  | 105   | 18%  |
| Sim  | 88    | 81%  | 404           | 83%  | 492   | 82%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Possuía casa de praia, campo ou serra              |       |      |               |      |       |      |
| Não  | 82    | 76%  | 396           | 81%  | 478   | 80%  |
| Sim  | 26    | 24%  | 93            | 19%  | 119   | 20%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Possuía carro                                      |       |      |               |      |       |      |
| Não  | 23    | 21%  | 68            | 14%  | 91    | 15%  |
| Sim  | 85    | 79%  | 421           | 86%  | 506   | 85%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Possuía outros imóveis de aluguel                  |       |      |               |      |       |      |
| Não  | 74    | 69%  | 378           | 77%  | 452   | 76%  |
| Sim  | 34    | 31%  | 111           | 23%  | 145   | 24%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Tinha investimentos financeiros                    |       |      |               |      |       |      |
| Não  | 66    | 61%  | 324           | 66%  | 390   | 65%  |
| Sim  | 42    | 39%  | 165           | 34%  | 207   | 35%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Tinha plano de saúde                               |       |      |               |      |       |      |
| Não  | 38    | 35%  | 130           | 27%  | 168   | 28%  |
| Sim  | 70    | 65%  | 359           | 73%  | 429   | 72%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Pagava escola ou faculdade sua e/ou de seus irmãos |       |      |               |      |       |      |
| Não  | 73    | 68%  | 330           | 67%  | 403   | 68%  |
| Sim  | 35    | 32%  | 159           | 33%  | 194   | 32%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Tinha empregada doméstica                          |       |      |               |      |       |      |
| Não  | 60    | 56%  | 266           | 54%  | 326   | 55%  |
| Sim  | 48    | 44%  | 223           | 46%  | 271   | 45%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Tinha diarista                                     |       |      |               |      |       |      |
| Não  | 69    | 64%  | 315           | 64%  | 384   | 64%  |
| Sim  | 39    | 36%  | 174           | 36%  | 213   | 36%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 150. Cor da pele estimativa de patrimônio familiar

| Quando você fez o concurso a sua família ...       | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Pagava aluguel                                     |       |      |           |      |       |      |
| Não  | 73    | 72%  | 425       | 86%  | 498   | 83%  |
| Sim  | 29    | 28%  | 70        | 14%  | 99    | 17%  |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Possuía casa própria                               |       |      |           |      |       |      |
| Não  | 30    | 29%  | 75        | 15%  | 105   | 18%  |
| Sim  | 72    | 71%  | 420       | 85%  | 492   | 82%  |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Possuía casa de praia, campo ou serra              |       |      |           |      |       |      |
| Não  | 90    | 88%  | 388       | 78%  | 478   | 80%  |
| Sim  | 12    | 12%  | 107       | 22%  | 119   | 20%  |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Possuía carro                                      |       |      |           |      |       |      |
| Não  | 27    | 26%  | 64        | 13%  | 91    | 15%  |
| Sim  | 75    | 74%  | 431       | 87%  | 506   | 85%  |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Possuía outros imóveis de aluguel                  |       |      |           |      |       |      |
| Não  | 81    | 79%  | 371       | 75%  | 452   | 76%  |
| Sim  | 21    | 21%  | 124       | 25%  | 145   | 24%  |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Tinha investimentos financeiros                    |       |      |           |      |       |      |
| Não  | 81    | 79%  | 309       | 62%  | 390   | 65%  |
| Sim  | 21    | 21%  | 186       | 38%  | 207   | 35%  |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Tinha plano de saúde                               |       |      |           |      |       |      |
| Não  | 30    | 29%  | 138       | 28%  | 168   | 28%  |
| Sim  | 72    | 71%  | 357       | 72%  | 429   | 72%  |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Pagava escola ou faculdade sua e/ou de seus irmãos |       |      |           |      |       |      |
| Não  | 74    | 73%  | 329       | 66%  | 403   | 68%  |
| Sim  | 28    | 27%  | 166       | 34%  | 194   | 32%  |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Tinha empregada doméstica                          |       |      |           |      |       |      |
| Não  | 61    | 60%  | 265       | 54%  | 326   | 55%  |
| Sim  | 41    | 40%  | 230       | 46%  | 271   | 45%  |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Tinha diarista                                     |       |      |           |      |       |      |
| Não  | 74    | 73%  | 310       | 63%  | 384   | 64%  |
| Sim  | 28    | 27%  | 185       | 37%  | 213   | 36%  |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais

Tabela 151. Sexo por natureza da instituição de ensino no ensino fundamental

| Natureza da instituição (ens. Fundamental)      | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Privada   | 139      | 79%  | 327       | 78%  | 466   | 78%  |
| Pública   | 38       | 21%  | 93        | 22%  | 131   | 22%  |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Você passou por processo seletivo para entrar?  | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 24       | 63%  | 58        | 62%  | 82    | 63%  |
| Sim   | 14       | 37%  | 35        | 38%  | 49    | 37%  |
| Total   | 38       | 100% | 93        | 100% | 131*  | 100% |
| Classificação da instituição (ens. Fundamental) | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Confessional                                    | 68       | 49%  | 130       | 40%  | 198   | 42%  |
| Secular   | 63       | 45%  | 177       | 54%  | 240   | 52%  |
| Internacional                                   | 8        | 6%   | 20        | 6%   | 28    | 6%   |
| Total   | 139      | 100% | 327       | 100% | 466*  | 100% |

\*Missing (466 casos de não se aplicam porque estudaram em escolas privadas) \*Missing (131 casos de não se aplicam porque estudaram em escolas públicas)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 152. Orientação sexual por natureza da instituição de ensino no ensino fundamental

| Natureza da instituição (ens. Fundamental)      | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Privada   | 82    | 76%  | 384           | 79%  | 466   | 78%  |
| Pública   | 26    | 24%  | 105           | 21%  | 131   | 22%  |
| Total   | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Passou por processo seletivo para entrar?       | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 16    | 62%  | 66            | 63%  | 82    | 63%  |
| Sim   | 10    | 38%  | 39            | 37%  | 49    | 37%  |
| Total   | 26    | 100% | 105           | 100% | 131*  | 100% |
| Classificação da instituição (ens. Fundamental) | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Confessional                                    | 41    | 50%  | 157           | 41%  | 198   | 42%  |
| Secular   | 38    | 46%  | 202           | 53%  | 240   | 52%  |
| Internacional                                   | 3     | 4%   | 25            | 7%   | 28    | 6%   |
| Total   | 82    | 100% | 384           | 100% | 466*  | 100% |

\*Missing (466 casos de não se aplicam porque estudaram em escolas privadas) \*Missing (131 casos de não se aplicam porque estudaram em escolas públicas)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 153. Cor da pele por natureza da instituição de ensino no ensino fundamental

| Natureza da instituição (ens. Fundamental)      | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Privada   | 77    | 75%  | 389       | 79%  | 466   | 78%  |
| Pública   | 25    | 25%  | 106       | 21%  | 131   | 22%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Passou por processo seletivo para entrar?       | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 13    | 52%  | 69        | 65%  | 82    | 63%  |
| Sim   | 12    | 48%  | 37        | 35%  | 49    | 37%  |
| Total   | 25    | 100% | 106       | 100% | 131*  | 100% |
| Classificação da instituição (ens. Fundamental) | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Confessional                                    | 35    | 45%  | 163       | 42%  | 198   | 42%  |
| Secular   | 40    | 52%  | 200       | 51%  | 240   | 52%  |
| Internacional                                   | 2     | 3%   | 26        | 7%   | 28    | 6%   |
| Total   | 77    | 100% | 389       | 100% | 466*  | 100% |

\*Missing (466 casos de não se aplicam porque estudaram em escolas privadas) \*Missing (131 casos de não se aplicam porque estudaram em escolas públicas)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 154. Sexo por natureza da instituição de ensino no ensino médio

| Natureza da instituição (ens. Médio)      | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Privada                                   | 142      | 80%  | 327       | 78%  | 469   | 79%  |
| Pública                                   | 35       | 20%  | 93        | 22%  | 128   | 21%  |
| Total                                     | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Passou por processo seletivo para entrar? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não                                       | 14       | 40%  | 26        | 28%  | 40    | 31%  |
| Sim                                       | 21       | 60%  | 67        | 72%  | 88    | 69%  |
| Total                                     | 35       | 100% | 93        | 100% | 128*  | 100% |
| Classificação da instituição (ens. Médio) | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Confessional                              | 49       | 35%  | 122       | 37%  | 171   | 36%  |
| Secular                                   | 83       | 58%  | 188       | 57%  | 271   | 58%  |
| Internacional                             | 10       | 7%   | 17        | 5%   | 27    | 6%   |
| Total                                     | 142      | 100% | 327       | 100% | 469*  | 100% |

\*Missing (469 casos de não se aplica porque estudaram em escolas privadas) \*Missing (128 casos de não se aplica porque estudaram em escolas públicas)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 155. Orientação sexual por natureza da instituição de ensino no ensino médio

| Natureza da instituição (ens. Médio)      | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-----------|------|---------------|------|-------|------|
| Privada                                   | 81        | 75%  | 388           | 79%  | 469   | 79%  |
| Pública                                   | 27        | 25%  | 101           | 21%  | 128   | 21%  |
| Total                                     | 108       | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Passou por processo seletivo para entrar? | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não                                       | 7         | 26%  | 33            | 33%  | 40    | 31%  |
| Sim                                       | 20        | 74%  | 68            | 67%  | 88    | 69%  |
| Total                                     | 27        | 100% | 101           | 100% | 128*  | 100% |
| Classificação da instituição (ens. Médio) | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Confessional                              | 37        | 46%  | 134           | 35%  | 171   | 36%  |
| Secular                                   | 43        | 53%  | 228           | 59%  | 271   | 58%  |
| Internacional                             | 1         | 1%   | 26            | 7%   | 27    | 6%   |
| Total                                     | 81        | 100% | 388           | 100% | 469*  | 100% |

\*Missing (469 casos de não se aplica porque estudaram em escolas privadas) \*Missing (128 casos de não se aplica porque estudaram em escolas públicas)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 156. Cor da pele por natureza da instituição de ensino no ensino médio

| Natureza da instituição (ens. Médio)           | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Privada  | 69    | 68%  | 400       | 81%  | 469   | 79%  |
| Pública  | 33    | 32%  | 95        | 19%  | 128   | 21%  |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Você passou por processo seletivo para entrar? | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não  | 11    | 33%  | 29        | 31%  | 40    | 31%  |
| Sim  | 22    | 67%  | 66        | 69%  | 88    | 69%  |
| Total  | 33    | 100% | 95        | 100% | 128*  | 100% |
| Classificação da instituição (ens. Médio)      | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Confessional                                   | 21    | 30%  | 150       | 38%  | 171   | 36%  |
| Secular  | 46    | 67%  | 225       | 56%  | 271   | 58%  |
| Internacional                                  | 2     | 3%   | 25        | 6%   | 27    | 6%   |
| Total  | 69    | 100% | 400       | 100% | 469*  | 100% |

\*Missing (469 casos de não se aplica porque estudaram em escolas privadas) \*Missing (128 casos de não se aplica porque estudaram em escolas públicas)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 157. Sexo por região onde cursou o ensino médio

| Região (ensino médio) | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Capital               | 138      | 78%  | 295       | 70%  | 433   | 73%  |
| Interior              | 35       | 20%  | 107       | 25%  | 142   | 24%  |
| Exterior              | 4        | 2%   | 18        | 4%   | 22    | 4%   |
| Total                 | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 158. Orientação sexual por região onde cursou o ensino médio

| Região (ensino médio) | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Capital               | 81    | 75%  | 352           | 72%  | 433   | 73%  |
| Interior              | 26    | 24%  | 116           | 24%  | 142   | 24%  |
| Exterior              | 1     | 1%   | 21            | 4%   | 22    | 4%   |
| Total                 | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 159. Cor da pele por região onde cursou o ensino médio

| Região (ensino médio) | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-----------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Capital               | 85    | 83%  | 348       | 70%  | 433   | 73%  |
| Interior              | 16    | 16%  | 126       | 25%  | 142   | 24%  |
| Exterior              | 1     | 1%   | 21        | 4%   | 22    | 4%   |
| Total                 | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 160. Sexo por grande região onde cursou o ensino médio

| Grande região (ens. Médio) | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Centro oeste               | 31       | 18%  | 53        | 13%  | 84    | 14%  |
| Nordeste                   | 16       | 9%   | 50        | 12%  | 66    | 11%  |
| Norte                      | 1        | 1%   | 3         | 1%   | 4     | 1%   |
| Sudeste                    | 95       | 54%  | 229       | 55%  | 324   | 55%  |
| Sul                        | 29       | 16%  | 63        | 15%  | 92    | 16%  |
| Exterior                   | 4        | 2%   | 19        | 5%   | 23    | 4%   |
| Total                      | 176      | 100% | 417       | 100% | 593*  | 100% |

*Missing* (4 casos sem informação)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 161. Orientação sexual por grande região onde cursou o ensino médio

| Grande região (ens. Médio) | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Centro oeste               | 16    | 15%  | 68            | 14%  | 84    | 14%  |
| Nordeste                   | 14    | 13%  | 52            | 11%  | 66    | 11%  |
| Norte                      | 0     | 0%   | 4             | 1%   | 4     | 1%   |
| Sudeste                    | 64    | 60%  | 260           | 53%  | 324   | 55%  |
| Sul                        | 11    | 10%  | 81            | 17%  | 92    | 16%  |
| Exterior                   | 1     | 1%   | 22            | 5%   | 23    | 4%   |
| Total                      | 106   | 100% | 487           | 100% | 593*  | 100% |

*Missing* (4 casos sem informação)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 162. Cor da pele por grande região onde cursou o ensino médio

| Grande região (ens. Médio) | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|----------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Centro oeste               | 23    | 23%  | 61        | 12%  | 84    | 14%  |
| Nordeste                   | 21    | 21%  | 45        | 9%   | 66    | 11%  |
| Norte                      | 2     | 2%   | 2         | 0%   | 4     | 1%   |
| Sudeste                    | 48    | 47%  | 276       | 56%  | 324   | 55%  |
| Sul                        | 7     | 7%   | 85        | 17%  | 92    | 16%  |
| Exterior                   | 1     | 1%   | 22        | 4%   | 23    | 4%   |
| Total                      | 102   | 100% | 491       | 100% | 593*  | 100% |

*Missing* (4 casos sem informação)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 163. Sexo por grau de instrução

| Grau de instrução   | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Doutorado           | 1        | 1%   | 11        | 3%   | 12    | 2%   |
| Especialização      | 21       | 12%  | 37        | 9%   | 58    | 10%  |
| Mestrado            | 44       | 25%  | 71        | 17%  | 115   | 19%  |
| Superior completo   | 103      | 58%  | 263       | 63%  | 366   | 61%  |
| Superior incompleto | 8        | 5%   | 38        | 9%   | 46    | 8%   |
| Total               | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 164. Orientação sexual por grau de instrução

| Grau de instrução   | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Doutorado           | 3     | 3%   | 9             | 2%   | 12    | 2%   |
| Especialização      | 15    | 14%  | 43            | 9%   | 58    | 10%  |
| Mestrado            | 18    | 17%  | 97            | 20%  | 115   | 19%  |
| Superior completo   | 64    | 59%  | 302           | 62%  | 366   | 61%  |
| Superior incompleto | 8     | 7%   | 38            | 8%   | 46    | 8%   |
| Total               | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 165. Cor da pele por grau de instrução

| Grau de instrução   | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Doutorado           | 2     | 2%   | 10        | 2%   | 12    | 2%   |
| Especialização      | 15    | 15%  | 43        | 9%   | 58    | 10%  |
| Mestrado            | 20    | 20%  | 95        | 19%  | 115   | 19%  |
| Superior completo   | 60    | 59%  | 306       | 62%  | 366   | 61%  |
| Superior incompleto | 5     | 5%   | 41        | 8%   | 46    | 8%   |
| Total               | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 166. Sexo por período de formação do curso superior

| Período de formação do curso superior | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| 1967-1979                             | 14       | 8%   | 39        | 9%   | 53    | 9%   |
| 1980-1989                             | 19       | 11%  | 54        | 13%  | 73    | 12%  |
| 1990-1999                             | 30       | 17%  | 73        | 17%  | 103   | 17%  |
| 2000-2009                             | 87       | 49%  | 189       | 45%  | 276   | 46%  |
| 2010-2022                             | 27       | 15%  | 65        | 15%  | 92    | 15%  |
| Total                                 | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 167. Orientação sexual por período de formação do curso superior

| Período de formação do curso superior | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| 1967-1979                             | 9     | 8%   | 44            | 9%   | 53    | 9%   |
| 1980-1989                             | 14    | 13%  | 59            | 12%  | 73    | 12%  |
| 1990-1999                             | 17    | 16%  | 86            | 18%  | 103   | 17%  |
| 2000-2009                             | 53    | 49%  | 223           | 46%  | 276   | 46%  |
| 2010-2022                             | 15    | 14%  | 77            | 16%  | 92    | 15%  |
| Total                                 | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 168. Cor da pele por período de formação do curso superior

| Período de formação do curso superior | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---------------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| 1967-1979                             | 5     | 5%   | 48        | 10%  | 53    | 9%   |
| 1980-1989                             | 10    | 10%  | 63        | 13%  | 73    | 12%  |
| 1990-1999                             | 12    | 12%  | 91        | 18%  | 103   | 17%  |
| 2000-2009                             | 53    | 52%  | 223       | 45%  | 276   | 46%  |
| 2010-2022                             | 22    | 22%  | 70        | 14%  | 92    | 15%  |
| Total                                 | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 169. Sexo por curso de formação no ensino superior

| Curso superior                   | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Administração                    | 2        | 1%   | 15        | 4%   | 17    | 3%   |
| Arquitetura                      | 3        | 2%   | 5         | 1%   | 8     | 1%   |
| Ciências Sociais ou política     | 7        | 4%   | 17        | 4%   | 24    | 4%   |
| Comunicação social ou jornalismo | 21       | 12%  | 32        | 8%   | 53    | 9%   |
| CPCD                             | 5        | 3%   | 16        | 4%   | 21    | 4%   |
| Direito                          | 58       | 33%  | 156       | 37%  | 214   | 36%  |
| Economia                         | 11       | 6%   | 32        | 8%   | 43    | 7%   |
| Engenharias                      | 2        | 1%   | 20        | 5%   | 22    | 4%   |
| História                         | 7        | 4%   | 17        | 4%   | 24    | 4%   |
| Letras                           | 12       | 7%   | 13        | 3%   | 25    | 4%   |
| Relações Internacionais          | 39       | 22%  | 73        | 17%  | 112   | 19%  |
| Outras áreas                     | 10       | 6%   | 24        | 6%   | 34    | 6%   |
| Total                            | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 170. Orientação sexual por curso de formação no ensino superior

| Curso superior                   | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Administração                    | 7     | 6%   | 10            | 2%   | 17    | 3%   |
| Arquitetura                      | 1     | 1%   | 7             | 1%   | 8     | 1%   |
| Ciências Sociais ou política     | 3     | 3%   | 21            | 4%   | 24    | 4%   |
| Comunicação social ou jornalismo | 8     | 7%   | 45            | 9%   | 53    | 9%   |
| CPCD                             | 3     | 3%   | 18            | 4%   | 21    | 4%   |
| Direito                          | 38    | 35%  | 176           | 36%  | 214   | 36%  |
| Economia                         | 9     | 8%   | 34            | 7%   | 43    | 7%   |
| Engenharias                      | 2     | 2%   | 20            | 4%   | 22    | 4%   |
| História                         | 0     | 0%   | 24            | 5%   | 24    | 4%   |
| Letras                           | 3     | 3%   | 22            | 4%   | 25    | 4%   |
| Relações Internacionais          | 29    | 27%  | 83            | 17%  | 112   | 19%  |
| Outras áreas                     | 5     | 5%   | 29            | 6%   | 34    | 6%   |
| Total                            | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 171. Cor da pele por curso de formação no ensino superior

| Curso superior                   | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|----------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Administração                    | 3     | 3%   | 14        | 3%   | 17    | 3%   |
| Arquitetura                      | 1     | 1%   | 7         | 1%   | 8     | 1%   |
| Ciências Sociais ou política     | 5     | 5%   | 19        | 4%   | 24    | 4%   |
| Comunicação social ou jornalismo | 15    | 15%  | 38        | 8%   | 53    | 9%   |
| CPCD                             | 3     | 3%   | 18        | 4%   | 21    | 4%   |
| Direito                          | 32    | 31%  | 182       | 37%  | 214   | 36%  |
| Economia                         | 3     | 3%   | 40        | 8%   | 43    | 7%   |
| Engenharias                      | 0     | 0%   | 22        | 4%   | 22    | 4%   |
| História                         | 5     | 5%   | 19        | 4%   | 24    | 4%   |
| Letras                           | 4     | 4%   | 21        | 4%   | 25    | 4%   |
| Relações Internacionais          | 21    | 21%  | 91        | 18%  | 112   | 19%  |
| Outras áreas                     | 10    | 10%  | 24        | 5%   | 34    | 6%   |
| Total                            | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 172. Sexo por motivos para a escolha da carreira diplomática

| Motivos para a escolha                    | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Interesse por política externa brasileira | 54       | 31%  | 154       | 37%  | 208   | 35%  |
| Oportunidade e estabilidade               | 33       | 19%  | 70        | 17%  | 103   | 17%  |
| Status, prestígio e privilégio            | 90       | 51%  | 196       | 47%  | 286   | 48%  |
| Total                                     | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 173. Orientação sexual por motivos para e escolha da carreira diplomática

| Motivos para a escolha                    | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Interesse por política externa brasileira | 32    | 30%  | 176           | 36%  | 208   | 35%  |
| Oportunidade e estabilidade               | 16    | 15%  | 87            | 18%  | 103   | 17%  |
| Status, prestígio e privilégio            | 60    | 56%  | 226           | 46%  | 286   | 48%  |
| Total                                     | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 174. Cor da pele por motivos para e escolha da carreira diplomática

| Motivos para a escolha                    | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Interesse por política externa brasileira | 30    | 29%  | 178       | 36%  | 208   | 35%  |
| Oportunidade e estabilidade               | 20    | 20%  | 83        | 17%  | 103   | 17%  |
| Status, prestígio e privilégio            | 52    | 51%  | 234       | 47%  | 286   | 48%  |
| Total                                     | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 175. Sexo por interesse por outra carreira no setor público

| Interesse em outra carreira pública?                         | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não  | 134      | 76%  | 308       | 73%  | 442   | 74%  |
| Sim  | 43       | 24%  | 112       | 27%  | 155   | 26%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Qual?  | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Comércio exterior ou gestor público ou consultor legislativo | 18       | 42%  | 17        | 15%  | 35    | 23%  |
| Área econômica   | 1        | 2%   | 12        | 11%  | 13    | 8%   |
| Inteligência ou segurança                                    | 3        | 7%   | 13        | 12%  | 16    | 10%  |
| Judiciário ou magistratura                                   | 17       | 40%  | 48        | 43%  | 65    | 42%  |
| Magistério   | 4        | 9%   | 22        | 20%  | 26    | 17%  |
| Total  | 43       | 100% | 112       | 100% | 155*  | 100% |

*Missing* (442 casos de não se aplica)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 176. Orientação sexual por interesse por outra carreira no setor público

| Interesse em outra carreira pública?                   | LGBT+  | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--|--------|------|---------------|------|-------|------|
| Não  | 82     | 76%  | 360           | 74%  | 442   | 74%  |
| Sim  | 26     | 24%  | 129           | 26%  | 155   | 26%  |
| Total  | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Qual?  | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Comércio exterior/gestor público/consultor legislativo | 8      | 31%  | 27            | 21%  | 35    | 23%  |
| Área econômica   | 4      | 15%  | 9             | 7%   | 13    | 8%   |
| Inteligência ou segurança                              | 1      | 4%   | 15            | 12%  | 16    | 10%  |
| Judiciário ou magistratura                             | 9      | 35%  | 56            | 43%  | 65    | 42%  |
| Magistério   | 4      | 15%  | 22            | 17%  | 26    | 17%  |
| Total  | 26     | 100% | 129           | 100% | 155*  | 100% |

*Missing* (442 casos de não se aplica)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 177. Cor da pele por interesse por outra carreira no setor público

| Interesse em outra carreira pública?                   | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não  | 76    | 75%  | 366       | 74%  | 442   | 74%  |
| Sim  | 26    | 25%  | 129       | 26%  | 155   | 26%  |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Qual?  | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Comércio exterior/gestor público/consultor legislativo | 7     | 27%  | 28        | 22%  | 35    | 23%  |
| Área econômica   | 1     | 4%   | 12        | 9%   | 13    | 8%   |
| Inteligência ou segurança                              | 2     | 8%   | 14        | 11%  | 16    | 10%  |
| Judiciário ou magistratura                             | 11    | 42%  | 54        | 42%  | 65    | 42%  |
| Magistério   | 5     | 19%  | 21        | 16%  | 26    | 17%  |
| Total  | 26    | 100% | 129       | 100% | 155*  | 100% |

*Missing* (442 casos de não se aplica)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 178. Sexo por forma de preparação para o concurso do IRBr

| Sozinho                                     | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não   | 117      | 66%  | 216       | 51%  | 333   | 56%  |
| Sim   | 60       | 34%  | 204       | 49%  | 264   | 44%  |
| Total                                       | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Com mentoria                                | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 165      | 93%  | 373       | 89%  | 538   | 90%  |
| Sim   | 12       | 7%   | 47        | 11%  | 59    | 10%  |
| Total                                       | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Com grupo de estudos entre amigos           | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 140      | 79%  | 334       | 80%  | 474   | 79%  |
| Sim   | 37       | 21%  | 86        | 20%  | 123   | 21%  |
| Total                                       | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Em um cursinho preparatório para o concurso | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 49       | 28%  | 150       | 36%  | 199   | 33%  |
| Sim   | 128      | 72%  | 270       | 64%  | 398   | 67%  |
| Total                                       | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 179. Orientação sexual por forma de preparação para o concurso do IRBr

| Sozinho                                     | LGBT+  | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|--------|------|---------------|------|-------|------|
| Não   | 56     | 52%  | 277           | 57%  | 333   | 56%  |
| Sim   | 52     | 48%  | 212           | 43%  | 264   | 44%  |
| Total                                       | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Com mentoria                                | LGBT   | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 95     | 88%  | 443           | 91%  | 538   | 90%  |
| Sim   | 13     | 12%  | 46            | 9%   | 59    | 10%  |
| Total                                       | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Com grupo de estudos entre amigos           | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 81     | 75%  | 393           | 80%  | 474   | 79%  |
| Sim   | 27     | 25%  | 96            | 20%  | 123   | 21%  |
| Total                                       | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Em um cursinho preparatório para o concurso | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 33     | 31%  | 166           | 34%  | 199   | 33%  |
| Sim   | 75     | 69%  | 323           | 66%  | 398   | 67%  |
| Total                                       | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 180. Cor da pele por forma de preparação para o concurso do IRBr

| Sozinho                                     | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não   | 57    | 56%  | 276       | 56%  | 333   | 56%  |
| Sim   | 45    | 44%  | 219       | 44%  | 264   | 44%  |
| Total                                       | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Com mentoria                                | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 92    | 90%  | 446       | 90%  | 538   | 90%  |
| Sim   | 10    | 10%  | 49        | 10%  | 59    | 10%  |
| Total                                       | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Com grupo de estudos entre amigos           | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 85    | 83%  | 389       | 79%  | 474   | 79%  |
| Sim   | 17    | 17%  | 106       | 21%  | 123   | 21%  |
| Total                                       | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Em um cursinho preparatório para o concurso | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 27    | 26%  | 172       | 35%  | 199   | 33%  |
| Sim   | 75    | 74%  | 323       | 65%  | 398   | 67%  |
| Total                                       | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 181. Sexo por demais atividades exercidas enquanto se preparava para o CACD

| Cuidados com a casa                               | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não   | 151      | 85%  | 371       | 88%  | 522   | 87%  |
| Sim   | 26       | 15%  | 49        | 12%  | 75    | 13%  |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Cuidado com os filhos                             | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 171      | 97%  | 405       | 96%  | 576   | 96%  |
| Sim   | 6        | 3%   | 15        | 4%   | 21    | 4%   |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Cuidado com familiares                            | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 173      | 98%  | 411       | 98%  | 584   | 98%  |
| Sim   | 4        | 2%   | 9         | 2%   | 13    | 2%   |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Esportes, exercícios físicos, instrumento musical | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 140      | 79%  | 332       | 79%  | 472   | 79%  |
| Sim   | 37       | 21%  | 88        | 21%  | 125   | 21%  |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Trabalho remunerado                               | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 103      | 58%  | 238       | 57%  | 341   | 57%  |
| Sim   | 74       | 42%  | 182       | 43%  | 256   | 43%  |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Graduação   | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 153      | 86%  | 309       | 74%  | 462   | 77%  |
| Sim   | 24       | 14%  | 111       | 26%  | 135   | 23%  |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Pós-graduação                                     | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 154      | 87%  | 350       | 83%  | 504   | 84%  |
| Sim   | 23       | 13%  | 70        | 17%  | 93    | 16%  |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Me dediquei integralmente ao concurso             | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 117      | 66%  | 293       | 70%  | 410   | 69%  |
| Sim   | 60       | 34%  | 127       | 30%  | 187   | 31%  |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 182. Orientação sexual por demais atividades exercidas enquanto se preparava para o CACD

| Cuidados com a casa                                  | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não  | 93    | 86%  | 429           | 88%  | 522   | 87%  |
| Sim  | 15    | 14%  | 60            | 12%  | 75    | 13%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Cuidado com os filhos                                | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não  | 107   | 99%  | 469           | 96%  | 576   | 96%  |
| Sim  | 1     | 1%   | 20            | 4%   | 21    | 4%   |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Cuidado com familiares                               | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não  | 106   | 98%  | 478           | 98%  | 584   | 98%  |
| Sim  | 2     | 2%   | 11            | 2%   | 13    | 2%   |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Esportes, exercícios físicos,<br>instrumento musical | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não  | 76    | 70%  | 396           | 81%  | 472   | 79%  |
| Sim  | 32    | 30%  | 93            | 19%  | 125   | 21%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Trabalho remunerado                                  | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não  | 68    | 63%  | 273           | 56%  | 341   | 57%  |
| Sim  | 40    | 37%  | 216           | 44%  | 256   | 43%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Graduação  | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não  | 78    | 72%  | 384           | 79%  | 462   | 77%  |
| Sim  | 30    | 28%  | 105           | 21%  | 135   | 23%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Pós-graduação  | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não  | 94    | 87%  | 410           | 84%  | 504   | 84%  |
| Sim  | 14    | 13%  | 79            | 16%  | 93    | 16%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Me dediquei integralmente<br>ao concurso             | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não  | 77    | 71%  | 333           | 68%  | 410   | 69%  |
| Sim  | 31    | 29%  | 156           | 32%  | 187   | 31%  |
| Total  | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 183. Cor da pele por demais atividades exercidas enquanto se preparava para o CACD

| Cuidados com a casa                               | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não   | 88    | 86%  | 434       | 88%  | 522   | 87%  |
| Sim   | 14    | 14%  | 61        | 12%  | 75    | 13%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Cuidado com os filhos                             | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 98    | 96%  | 478       | 97%  | 576   | 96%  |
| Sim   | 4     | 4%   | 17        | 3%   | 21    | 4%   |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Cuidado com familiares                            | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 101   | 99%  | 483       | 98%  | 584   | 98%  |
| Sim   | 1     | 1%   | 12        | 2%   | 13    | 2%   |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Esportes, exercícios físicos, instrumento musical | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 74    | 73%  | 398       | 80%  | 472   | 79%  |
| Sim   | 28    | 27%  | 97        | 20%  | 125   | 21%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Trabalho remunerado                               | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 48    | 47%  | 293       | 59%  | 341   | 57%  |
| Sim   | 54    | 53%  | 202       | 41%  | 256   | 43%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Graduação   | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 84    | 82%  | 378       | 76%  | 462   | 77%  |
| Sim   | 18    | 18%  | 117       | 24%  | 135   | 23%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Pós-graduação                                     | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 82    | 80%  | 422       | 85%  | 504   | 84%  |
| Sim   | 20    | 20%  | 73        | 15%  | 93    | 16%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Me dediquei integralmente ao concurso             | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 75    | 74%  | 335       | 68%  | 410   | 69%  |
| Sim   | 27    | 26%  | 160       | 32%  | 187   | 31%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 184. Sexo por número de tentativas até a aprovação no CACD

| Tentativas até a aprovação no CACD | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Uma                                | 36       | 20%  | 114       | 27%  | 150   | 25%  |
| Duas                               | 65       | 37%  | 132       | 31%  | 197   | 33%  |
| Três                               | 41       | 23%  | 85        | 20%  | 126   | 21%  |
| Quatro                             | 27       | 15%  | 51        | 12%  | 78    | 13%  |
| Cinco ou mais                      | 8        | 5%   | 38        | 9%   | 46    | 8%   |
| Total                              | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 185. Orientação sexual por número de tentativas até a aprovação no CACD

| Tentativas até a aprovação no CACD | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Uma                                | 32    | 30%  | 118           | 24%  | 150   | 25%  |
| Duas                               | 33    | 31%  | 164           | 34%  | 197   | 33%  |
| Três                               | 25    | 23%  | 101           | 21%  | 126   | 21%  |
| Quatro                             | 12    | 11%  | 66            | 13%  | 78    | 13%  |
| Cinco ou mais                      | 6     | 6%   | 40            | 8%   | 46    | 8%   |
| Total                              | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 186. Cor da pele por número de tentativas até a aprovação no CACD

| Tentativas até a aprovação no CACD | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|------------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Uma                                | 20    | 20%  | 130       | 26%  | 150   | 25%  |
| Duas                               | 28    | 27%  | 169       | 34%  | 197   | 33%  |
| Três                               | 26    | 25%  | 100       | 20%  | 126   | 21%  |
| Quatro                             | 14    | 14%  | 64        | 13%  | 78    | 13%  |
| Cinco ou mais                      | 14    | 14%  | 32        | 6%   | 46    | 8%   |
| Total                              | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 187. Sexo por horas semanais de estudo para o CACD

| Horas semanais de estudo (CACD) | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Até 10 horas por semana         | 13       | 7%   | 49        | 12%  | 62    | 10%  |
| De 10 a 20 horas por semana     | 41       | 23%  | 92        | 22%  | 133   | 22%  |
| De 20 a 30 horas por semana     | 24       | 14%  | 73        | 17%  | 97    | 16%  |
| De 30 a 40 horas por semana     | 27       | 15%  | 61        | 15%  | 88    | 15%  |
| Mais de 40 horas por semana     | 72       | 41%  | 145       | 35%  | 217   | 36%  |
| Total                           | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 188. Orientação sexual por horas semanais de estudo para o CACD

| Horas semanais de estudo (CACD) | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Até 10 horas por semana         | 12    | 11%  | 50            | 10%  | 62    | 10%  |
| De 10 a 20 horas por semana     | 27    | 25%  | 106           | 22%  | 133   | 22%  |
| De 20 a 30 horas por semana     | 15    | 14%  | 82            | 17%  | 97    | 16%  |
| De 30 a 40 horas por semana     | 15    | 14%  | 73            | 15%  | 88    | 15%  |
| Mais de 40 horas por semana     | 39    | 36%  | 178           | 36%  | 217   | 36%  |
| Total                           | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 189. Cor da pele por horas semanais de estudo para o CACD

| Horas semanais de estudo (CACD) | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Até 10 horas por semana         | 10    | 10%  | 52        | 11%  | 62    | 10%  |
| De 10 a 20 horas por semana     | 20    | 20%  | 113       | 23%  | 133   | 22%  |
| De 20 a 30 horas por semana     | 20    | 20%  | 77        | 16%  | 97    | 16%  |
| De 30 a 40 horas por semana     | 20    | 20%  | 68        | 14%  | 88    | 15%  |
| Mais de 40 horas por semana     | 32    | 31%  | 185       | 37%  | 217   | 36%  |
| Total                           | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 190. Sexo por anos de preparo para o CACD

| Anos de preparo (CACD) | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Até um ano             | 46       | 26%  | 129       | 31%  | 175   | 29%  |
| De um a dois anos      | 70       | 40%  | 137       | 33%  | 207   | 35%  |
| De dois a três anos    | 37       | 21%  | 76        | 18%  | 113   | 19%  |
| De três a quatro anos  | 17       | 10%  | 49        | 12%  | 66    | 11%  |
| Cinco anos ou mais     | 7        | 4%   | 29        | 7%   | 36    | 6%   |
| Total                  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 191. Orientação sexual por anos de preparo para o CACD

| Anos de preparo (CACD) | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------------------|-----------|------|---------------|------|-------|------|
| Até um ano             | 35        | 32%  | 140           | 29%  | 175   | 29%  |
| Dois anos              | 36        | 33%  | 171           | 35%  | 207   | 35%  |
| Três anos              | 19        | 18%  | 94            | 19%  | 113   | 19%  |
| Quatro anos            | 12        | 11%  | 54            | 11%  | 66    | 11%  |
| Cinco anos ou mais     | 6         | 6%   | 30            | 6%   | 36    | 6%   |
| Total                  | 108       | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 192. Cor da pele por anos de preparo para o CACD

| Anos de preparo (CACD) | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Até um ano             | 25    | 25%  | 150       | 30%  | 175   | 29%  |
| De um a dois anos      | 28    | 27%  | 179       | 36%  | 207   | 35%  |
| De dois a três anos    | 22    | 22%  | 91        | 18%  | 113   | 19%  |
| De três a quatro anos  | 15    | 15%  | 51        | 10%  | 66    | 11%  |
| Cinco anos ou mais     | 12    | 12%  | 24        | 5%   | 36    | 6%   |
| Total                  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 193. Sexo por nível de dificuldade das matérias cobradas na 1ª fase do CACD

| Nível de dificuldade das matérias | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Direito internacional             | 4        | 2%   | 31        | 7%   | 35    | 6%   |
| Direito interno                   | 13       | 7%   | 39        | 9%   | 52    | 9%   |
| Economia                          | 72       | 41%  | 127       | 30%  | 199   | 33%  |
| Geografia                         | 5        | 3%   | 10        | 2%   | 15    | 3%   |
| História do Brasil                | 2        | 1%   | 17        | 4%   | 19    | 3%   |
| História mundial                  | 3        | 2%   | 5         | 1%   | 8     | 1%   |
| Língua espanhola                  | 0        | 0%   | 2         | 0%   | 2     | 0%   |
| Língua francesa                   | 10       | 6%   | 41        | 10%  | 51    | 9%   |
| Língua inglesa                    | 31       | 18%  | 56        | 13%  | 87    | 15%  |
| Língua portuguesa                 | 25       | 14%  | 63        | 15%  | 88    | 15%  |
| Política internacional            | 12       | 7%   | 29        | 7%   | 41    | 7%   |
| Total                             | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 194. Orientação sexual por nível de dificuldade das matérias cobradas na 1ª fase do CACD

| Nível de dificuldade das matérias | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Direito internacional             | 8     | 7%   | 27            | 6%   | 35    | 6%   |
| Direito interno                   | 7     | 6%   | 45            | 9%   | 52    | 9%   |
| Economia                          | 41    | 38%  | 158           | 32%  | 199   | 33%  |
| Geografia                         | 1     | 1%   | 14            | 3%   | 15    | 3%   |
| História do Brasil                | 3     | 3%   | 16            | 3%   | 19    | 3%   |
| História mundial                  | 3     | 3%   | 5             | 1%   | 8     | 1%   |
| Língua espanhola                  | 0     | 0%   | 2             | 0%   | 2     | 0%   |
| Língua francesa                   | 8     | 7%   | 43            | 9%   | 51    | 9%   |
| Língua inglesa                    | 14    | 13%  | 73            | 15%  | 87    | 15%  |
| Língua portuguesa                 | 11    | 10%  | 77            | 16%  | 88    | 15%  |
| Política internacional            | 12    | 11%  | 29            | 6%   | 41    | 7%   |
| Total                             | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 195. Cor da pele por nível de dificuldade das matérias cobradas na 1ª fase do CACD

| Nível de dificuldade das matérias | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-----------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Direito internacional             | 5     | 5%   | 30        | 6%   | 35    | 6%   |
| Direito interno                   | 5     | 5%   | 47        | 9%   | 52    | 9%   |
| Economia                          | 47    | 46%  | 152       | 31%  | 199   | 33%  |
| Geografia                         | 1     | 1%   | 14        | 3%   | 15    | 3%   |
| História do Brasil                | 2     | 2%   | 17        | 3%   | 19    | 3%   |
| História mundial                  | 1     | 1%   | 7         | 1%   | 8     | 1%   |
| Língua espanhola                  | 1     | 1%   | 1         | 0%   | 2     | 0%   |
| Língua francesa                   | 11    | 11%  | 40        | 8%   | 51    | 9%   |
| Língua inglesa                    | 18    | 18%  | 69        | 14%  | 87    | 15%  |
| Língua portuguesa                 | 7     | 7%   | 81        | 16%  | 88    | 15%  |
| Política internacional            | 4     | 4%   | 37        | 7%   | 41    | 7%   |
| Total                             | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 196. Sexo por maior contribuição individual do curso de formação no IRBr

| A socialização com colegas de turma                       | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não   | 56       | 32%  | 120       | 29%  | 176   | 29%  |
| Sim   | 121      | 68%  | 300       | 71%  | 421   | 71%  |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Disciplinas oferecidas pelo curso                         | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 163      | 92%  | 363       | 86%  | 526   | 88%  |
| Sim   | 14       | 8%   | 57        | 14%  | 71    | 12%  |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Conhecer diplomatas que já estavam atuando                | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 140      | 79%  | 332       | 79%  | 472   | 79%  |
| Sim   | 37       | 21%  | 88        | 21%  | 125   | 21%  |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Conhecer a estrutura e as atividades do MRE               | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 99       | 56%  | 272       | 65%  | 371   | 62%  |
| Sim   | 78       | 44%  | 148       | 35%  | 226   | 38%  |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Conhecer as regras escritas e não escritas da instituição | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 75       | 42%  | 189       | 45%  | 264   | 44%  |
| Sim   | 102      | 58%  | 231       | 55%  | 333   | 56%  |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| O treinamento em língua estrangeira                       | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 134      | 76%  | 314       | 75%  | 448   | 75%  |
| Sim   | 43       | 24%  | 106       | 25%  | 149   | 25%  |
| Total   | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 197. Orientação sexual por maior contribuição individual do curso de formação no IRBr

| A socialização com colegas de turma                       | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-----------|------|---------------|------|-------|------|
| Não   | 36        | 33%  | 140           | 29%  | 176   | 29%  |
| Sim   | 72        | 67%  | 349           | 71%  | 421   | 71%  |
| Total   | 108       | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Disciplinas oferecidas pelo curso                         | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 97        | 90%  | 429           | 88%  | 526   | 88%  |
| Sim   | 11        | 10%  | 60            | 12%  | 71    | 12%  |
| Total   | 108       | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Conhecer diplomatas que já estavam atuando                | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 85        | 79%  | 387           | 79%  | 472   | 79%  |
| Sim   | 23        | 21%  | 102           | 21%  | 125   | 21%  |
| Total   | 108       | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Conhecer a estrutura e as atividades do MRE               | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 58        | 54%  | 313           | 64%  | 371   | 62%  |
| Sim   | 50        | 46%  | 176           | 36%  | 226   | 38%  |
| Total   | 108       | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Conhecer as regras escritas e não escritas da instituição | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 47        | 44%  | 217           | 44%  | 264   | 44%  |
| Sim   | 61        | 56%  | 272           | 56%  | 333   | 56%  |
| Total   | 108       | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| O treinamento em língua estrangeira                       | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 82        | 76%  | 366           | 75%  | 448   | 75%  |
| Sim   | 26        | 24%  | 123           | 25%  | 149   | 25%  |
| Total   | 108       | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 198. Cor da pele por maior contribuição individual do curso da formação no IRBr

| A socialização com colegas de turma                       | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não   | 33    | 32%  | 143       | 29%  | 176   | 29%  |
| Sim   | 69    | 68%  | 352       | 71%  | 421   | 71%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Disciplinas oferecidas pelo curso                         | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 88    | 86%  | 438       | 88%  | 526   | 88%  |
| Sim   | 14    | 14%  | 57        | 12%  | 71    | 12%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Conhecer diplomatas que já estavam atuando no serviço     | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 83    | 81%  | 389       | 79%  | 472   | 79%  |
| Sim   | 19    | 19%  | 106       | 21%  | 125   | 21%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Conhecer a estrutura e as atividades do MRE               | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 68    | 67%  | 303       | 61%  | 371   | 62%  |
| Sim   | 34    | 33%  | 192       | 39%  | 226   | 38%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Conhecer as regras escritas e não escritas da instituição | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 52    | 51%  | 212       | 43%  | 264   | 44%  |
| Sim   | 50    | 49%  | 283       | 57%  | 333   | 56%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| O treinamento em língua estrangeira                       | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 75    | 74%  | 373       | 75%  | 448   | 75%  |
| Sim   | 27    | 26%  | 122       | 25%  | 149   | 25%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 199. Sexo por grau de importância de se avançar na carreira

| Importância de se avançar na carreira | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Muito importante                      | 85       | 48%  | 214       | 51%  | 299   | 50%  |
| Importante                            | 78       | 44%  | 171       | 41%  | 249   | 42%  |
| Às vezes importante                   | 14       | 8%   | 30        | 7%   | 44    | 7%   |
| Não é importante                      | 0        | 0%   | 5         | 1%   | 5     | 1%   |
| Total                                 | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 200. Orientação sexual por grau de importância de se avançar na carreira

| Importância de se avançar na carreira | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Muito importante                      | 54    | 50%  | 245           | 50%  | 299   | 50%  |
| Importante                            | 43    | 40%  | 206           | 42%  | 249   | 42%  |
| Às vezes importante                   | 10    | 9%   | 34            | 7%   | 44    | 7%   |
| Não é importante                      | 1     | 1%   | 4             | 1%   | 5     | 1%   |
| Total                                 | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 201. Cor da pele por grau de importância de se avançar na carreira

| Importância de se avançar na carreira | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---------------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Muito importante                      | 52    | 51%  | 247       | 50%  | 299   | 50%  |
| Importante                            | 44    | 43%  | 205       | 41%  | 249   | 42%  |
| Às vezes importante                   | 6     | 6%   | 38        | 8%   | 44    | 7%   |
| Não é importante                      | 0     | 0%   | 5         | 1%   | 5     | 1%   |
| Total                                 | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 202. Sexo por nível de satisfação com o sistema de promoções do MRE

| Nível de satisfação (sistema de promoções) | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Muito satisfeito                           | 2        | 1%   | 6         | 1%   | 8     | 1%   |
| Satisfeito                                 | 28       | 16%  | 96        | 23%  | 124   | 21%  |
| Insatisfeito                               | 89       | 50%  | 179       | 43%  | 268   | 45%  |
| Muito insatisfeito                         | 58       | 33%  | 139       | 33%  | 197   | 33%  |
| Total                                      | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 203. Orientação sexual por nível de satisfação com o sistema de promoções do MRE

| Nível de satisfação (sistema de promoções) | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Muito satisfeito                           | 0     | 0%   | 8             | 2%   | 8     | 1%   |
| Satisfeito                                 | 22    | 20%  | 102           | 21%  | 124   | 21%  |
| Insatisfeito                               | 54    | 50%  | 214           | 44%  | 268   | 45%  |
| Muito insatisfeito                         | 32    | 30%  | 165           | 34%  | 197   | 33%  |
| Total                                      | 108   | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 204. Cor da pele por nível de satisfação com o sistema de promoções do MRE

| Nível de satisfação (sistema de promoções) | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Muito satisfeito                           | 0     | 0%   | 8         | 2%   | 8     | 1%   |
| Satisfeito                                 | 16    | 16%  | 108       | 22%  | 124   | 21%  |
| Insatisfeito                               | 42    | 41%  | 226       | 46%  | 268   | 45%  |
| Muito insatisfeito                         | 44    | 43%  | 153       | 31%  | 197   | 33%  |
| Total                                      | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 205. Sexo por nível de concordância com as seguintes afirmativas sobre o sistema de promoções do MRE

| O MRE valoriza a especialização dos diplomatas                         | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente  | 0        | 0%   | 4         | 1%   | 4     | 1%   |
| Concordo   | 12       | 7%   | 47        | 11%  | 59    | 10%  |
| Discordo   | 99       | 56%  | 201       | 48%  | 300   | 50%  |
| Discordo totalmente  | 66       | 37%  | 168       | 40%  | 234   | 39%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| O MRE divulga de forma transparente as vagas à disposição              | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 8        | 5%   | 43        | 10%  | 51    | 9%   |
| Concordo   | 41       | 23%  | 135       | 32%  | 176   | 29%  |
| Discordo   | 59       | 33%  | 118       | 28%  | 177   | 30%  |
| Discordo totalmente  | 69       | 39%  | 124       | 30%  | 193   | 32%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| O MRE possui critérios objetivos e transparentes de promoção e remoção | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 1        | 1%   | 1         | 0%   | 2     | 0%   |
| Concordo   | 12       | 7%   | 35        | 8%   | 47    | 8%   |
| Discordo   | 63       | 36%  | 182       | 43%  | 245   | 41%  |
| Discordo totalmente  | 101      | 57%  | 202       | 48%  | 303   | 51%  |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| O MRE é mais personalista do que meritocrático                         | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 67       | 38%  | 137       | 33%  | 204   | 34%  |
| Concordo   | 80       | 45%  | 186       | 44%  | 266   | 45%  |
| Discordo   | 26       | 15%  | 87        | 21%  | 113   | 19%  |
| Discordo totalmente  | 4        | 2%   | 10        | 2%   | 14    | 2%   |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| O MRE facilita a ascensão de grupos ou perfis em detrimento de outros  | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 80       | 45%  | 153       | 36%  | 233   | 39%  |
| Concordo   | 81       | 46%  | 194       | 46%  | 275   | 46%  |
| Discordo   | 15       | 8%   | 60        | 14%  | 75    | 13%  |
| Discordo totalmente  | 1        | 1%   | 13        | 3%   | 14    | 2%   |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 206. Orientação sexual por nível de concordância com as seguintes afirmativas sobre o sistema de promoções do MRE

| O MRE valoriza a especialização dos diplomatas            | LGBT+  | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|--------|------|---------------|------|-------|------|
| Concordo totalmente                                       | 0      | 0%   | 4             | 1%   | 4     | 1%   |
| Concordo  | 16     | 15%  | 43            | 9%   | 59    | 10%  |
| Discordo  | 47     | 44%  | 253           | 52%  | 300   | 50%  |
| Discordo totalmente                                       | 45     | 42%  | 189           | 39%  | 234   | 39%  |
| Total   | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| O MRE divulga de forma transparente as vagas à disposição | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente                                       | 10     | 9%   | 41            | 8%   | 51    | 9%   |
| Concordo  | 30     | 28%  | 146           | 30%  | 176   | 29%  |
| Discordo  | 32     | 30%  | 145           | 30%  | 177   | 30%  |
| Discordo totalmente                                       | 36     | 33%  | 157           | 32%  | 193   | 32%  |
| Total   | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| O MRE possui critérios objetivos de Promoção e remoção    | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente                                       | 0      | 0%   | 2             | 0%   | 2     | 0%   |
| Concordo  | 7      | 6%   | 40            | 8%   | 47    | 8%   |
| Discordo  | 44     | 41%  | 201           | 41%  | 245   | 41%  |
| Discordo totalmente                                       | 57     | 53%  | 246           | 50%  | 303   | 51%  |
| Total   | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| O MRE é mais personalista do que meritocrático            | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente                                       | 37     | 34%  | 167           | 34%  | 204   | 34%  |
| Concordo  | 47     | 44%  | 219           | 45%  | 266   | 45%  |
| Discordo  | 23     | 21%  | 90            | 18%  | 113   | 19%  |
| Discordo totalmente                                       | 1      | 1%   | 13            | 3%   | 14    | 2%   |
| Total   | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| O MRE facilita a ascensão de grupos ou perfis             | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente                                       | 45     | 42%  | 188           | 38%  | 233   | 39%  |
| Concordo  | 49     | 45%  | 226           | 46%  | 275   | 46%  |
| Discordo  | 11     | 10%  | 64            | 13%  | 75    | 13%  |
| Discordo totalmente                                       | 3      | 3%   | 11            | 2%   | 14    | 2%   |
| Total   | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 207. Cor da pele por nível de concordância com as seguintes afirmativas sobre o sistema de promoções do MRE

| O MRE valoriza a especialização dos diplomatas            | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente                                       | 0     | 0%   | 4         | 1%   | 4     | 1%   |
| Concordo  | 4     | 4%   | 55        | 11%  | 59    | 10%  |
| Discordo  | 59    | 58%  | 241       | 49%  | 300   | 50%  |
| Discordo totalmente                                       | 39    | 38%  | 195       | 39%  | 234   | 39%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| O MRE divulga de forma transparente as vagas à disposição | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente                                       | 6     | 6%   | 45        | 9%   | 51    | 9%   |
| Concordo  | 29    | 28%  | 147       | 30%  | 176   | 29%  |
| Discordo  | 30    | 29%  | 147       | 30%  | 177   | 30%  |
| Discordo totalmente                                       | 37    | 36%  | 156       | 32%  | 193   | 32%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| O MRE possui critérios objetivos de promoção e remoção    | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente                                       | 0     | 0%   | 2         | 0%   | 2     | 0%   |
| Concordo  | 5     | 5%   | 42        | 8%   | 47    | 8%   |
| Discordo  | 40    | 39%  | 205       | 41%  | 245   | 41%  |
| Discordo totalmente                                       | 57    | 56%  | 246       | 50%  | 303   | 51%  |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| O MRE é mais personalista do que meritocrático            | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente                                       | 41    | 40%  | 163       | 33%  | 204   | 34%  |
| Concordo  | 41    | 40%  | 225       | 45%  | 266   | 45%  |
| Discordo  | 19    | 19%  | 94        | 19%  | 113   | 19%  |
| Discordo totalmente                                       | 1     | 1%   | 13        | 3%   | 14    | 2%   |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| O MRE facilita a ascensão de grupos ou perfis             | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente                                       | 46    | 45%  | 187       | 38%  | 233   | 39%  |
| Concordo  | 37    | 36%  | 238       | 48%  | 275   | 46%  |
| Discordo  | 17    | 17%  | 58        | 12%  | 75    | 13%  |
| Discordo totalmente                                       | 2     | 2%   | 12        | 2%   | 14    | 2%   |
| Total   | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 208. Sexo por realização do CAE

| Fez o CAE?                 | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                        | 133      | 75%  | 291       | 69%  | 424   | 71%  |
| Sim                        | 44       | 25%  | 129       | 31%  | 173   | 29%  |
| Total                      | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| Você pretende fazer o CAE? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não                        | 15       | 11%  | 36        | 12%  | 51    | 12%  |
| Sim                        | 118      | 89%  | 255       | 88%  | 373   | 88%  |
| Total                      | 133      | 100% | 291       | 100% | 424*  | 100% |

*Missing* (173 casos que já tinham feito o CAE)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 209. Orientação sexual por realização do CAE

| Fez o CAE?                 | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------------|-----------|------|---------------|------|-------|------|
| Não                        | 81        | 75%  | 343           | 70%  | 424   | 71%  |
| Sim                        | 27        | 25%  | 146           | 30%  | 173   | 29%  |
| Total                      | 108       | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| Você pretende fazer o CAE? | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não                        | 13        | 16%  | 38            | 11%  | 51    | 12%  |
| Sim                        | 68        | 84%  | 305           | 89%  | 373   | 88%  |
| Total                      | 81        | 100% | 343           | 100% | 424*  | 100% |

*Missing* (173 casos que já tinham feito o CAE)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 210. Cor da pele por realização do CAE

| Fez o CAE?                 | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|----------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                        | 80    | 78%  | 344       | 69%  | 424   | 71%  |
| Sim                        | 22    | 22%  | 151       | 31%  | 173   | 29%  |
| Total                      | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| Você pretende fazer o CAE? | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não                        | 7     | 9%   | 44        | 13%  | 51    | 12%  |
| Sim                        | 73    | 91%  | 300       | 87%  | 373   | 88%  |
| Total                      | 80    | 100% | 344       | 100% | 424*  | 100% |

*Missing* (173 casos que já tinham feito o CAE)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 211. Sexo por nível de concordância com as seguintes afirmativas sobre CAE

| Boa tese não garante melhores oportunidades na carreira      | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente  | 78       | 44%  | 160       | 38%  | 238   | 40%  |
| Concordo   | 82       | 46%  | 225       | 54%  | 307   | 51%  |
| Discordo   | 16       | 9%   | 33        | 8%   | 49    | 8%   |
| Discordo totalmente  | 1        | 1%   | 2         | 0%   | 3     | 1%   |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| É difícil conciliar o CAE com as demais atividades do MRE    | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 59       | 33%  | 63        | 15%  | 122   | 20%  |
| Concordo   | 95       | 54%  | 233       | 55%  | 328   | 55%  |
| Discordo   | 19       | 11%  | 113       | 27%  | 132   | 22%  |
| Discordo totalmente  | 4        | 2%   | 11        | 3%   | 15    | 3%   |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| O tempo de licença é insuficiente para pesquisa do CAE       | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 61       | 34%  | 91        | 22%  | 152   | 25%  |
| Concordo   | 89       | 50%  | 217       | 52%  | 306   | 51%  |
| Discordo   | 24       | 14%  | 100       | 24%  | 124   | 21%  |
| Discordo totalmente  | 3        | 2%   | 12        | 3%   | 15    | 3%   |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| É difícil conciliar o CAE com as atividades de casa          | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 64       | 36%  | 63        | 15%  | 127   | 21%  |
| Concordo   | 84       | 47%  | 247       | 59%  | 331   | 55%  |
| Discordo   | 26       | 15%  | 100       | 24%  | 126   | 21%  |
| Discordo totalmente  | 3        | 2%   | 10        | 2%   | 13    | 2%   |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| É difícil conciliar o CAE com o cuidado dos filhos           | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 72       | 41%  | 71        | 17%  | 143   | 24%  |
| Concordo   | 85       | 48%  | 245       | 58%  | 330   | 55%  |
| Discordo   | 15       | 8%   | 96        | 23%  | 111   | 19%  |
| Discordo totalmente  | 5        | 3%   | 8         | 2%   | 13    | 2%   |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |
| As bancas do CAE são pouco abertas a novos temas de pesquisa | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 26       | 15%  | 31        | 7%   | 57    | 10%  |
| Concordo   | 74       | 42%  | 167       | 40%  | 241   | 40%  |
| Discordo   | 72       | 41%  | 208       | 50%  | 280   | 47%  |
| Discordo totalmente  | 5        | 3%   | 14        | 3%   | 19    | 3%   |
| Total  | 177      | 100% | 420       | 100% | 597   | 100% |

\* O teste qui quadrado de Pearson mostrou que há associação entre ser mulher e as seguintes afirmativas: “é difícil conciliar o CAE com demais atividades do MRE” e “é difícil conciliar o CAE com atividades da casa”.  $X^2 = 35.344 (0,00)$ ;  $**X^2 = 34.275 (0,00)$ .

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 212. Orientação sexual por nível de concordância com as seguintes afirmativas sobre CAE

| Boa tese não garante melhores oportunidades na carreira      | LGBT+  | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--|--------|------|---------------|------|-------|------|
| Concordo totalmente  | 43     | 40%  | 195           | 40%  | 238   | 40%  |
| Concordo   | 56     | 52%  | 251           | 51%  | 307   | 51%  |
| Discordo   | 9      | 8%   | 40            | 8%   | 49    | 8%   |
| Discordo totalmente  | 0      | 0%   | 3             | 1%   | 3     | 1%   |
| Total  | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| É difícil conciliar o CAE com as demais atividades do MRE    | LGBT+  | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 25     | 23%  | 97            | 20%  | 122   | 20%  |
| Concordo   | 60     | 56%  | 268           | 55%  | 328   | 55%  |
| Discordo   | 22     | 20%  | 110           | 22%  | 132   | 22%  |
| Discordo totalmente  | 1      | 1%   | 14            | 3%   | 15    | 3%   |
| Total  | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| O tempo de licença é insuficiente para a pesquisa do CAE     | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 31     | 29%  | 121           | 25%  | 152   | 25%  |
| Concordo   | 58     | 54%  | 248           | 51%  | 306   | 51%  |
| Discordo   | 16     | 15%  | 108           | 22%  | 124   | 21%  |
| Discordo totalmente  | 3      | 3%   | 12            | 2%   | 15    | 3%   |
| Total  | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| É difícil conciliar o CAE com as atividades de casa          | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 23     | 21%  | 104           | 21%  | 127   | 21%  |
| Concordo   | 63     | 58%  | 268           | 55%  | 331   | 55%  |
| Discordo   | 21     | 19%  | 105           | 21%  | 126   | 21%  |
| Discordo totalmente  | 1      | 1%   | 12            | 2%   | 13    | 2%   |
| Total  | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| É difícil conciliar o CAE com o cuidado dos filhos           | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 22     | 20%  | 121           | 25%  | 143   | 24%  |
| Concordo   | 64     | 59%  | 266           | 54%  | 330   | 55%  |
| Discordo   | 21     | 19%  | 90            | 18%  | 111   | 19%  |
| Discordo totalmente  | 1      | 1%   | 12            | 2%   | 13    | 2%   |
| Total  | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |
| As bancas do CAE são pouco abertas a novos temas de pesquisa | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 11     | 10%  | 46            | 9%   | 57    | 10%  |
| Concordo   | 53     | 49%  | 188           | 38%  | 241   | 40%  |
| Discordo   | 44     | 41%  | 236           | 48%  | 280   | 47%  |
| Discordo totalmente  | 0      | 0%   | 19            | 4%   | 19    | 3%   |
| Total  | 108    | 100% | 489           | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

## 213. Cor da pele por nível de concordância com as seguintes afirmativas sobre CAE

| Boa tese não garante melhores oportunidades na carreira      | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Concordo totalmente  | 44    | 43%  | 194       | 39%  | 238   | 40%  |
| Concordo   | 48    | 47%  | 259       | 52%  | 307   | 51%  |
| Discordo   | 8     | 8%   | 41        | 8%   | 49    | 8%   |
| Discordo totalmente  | 2     | 2%   | 1         | 0%   | 3     | 1%   |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| É difícil conciliar o CAE com as demais atividades do MRE    | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 23    | 23%  | 99        | 20%  | 122   | 20%  |
| Concordo   | 53    | 52%  | 275       | 56%  | 328   | 55%  |
| Discordo   | 21    | 21%  | 111       | 22%  | 132   | 22%  |
| Discordo totalmente  | 5     | 5%   | 10        | 2%   | 15    | 3%   |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| O tempo de licença é insuficiente para a pesquisa do CAE     | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 27    | 26%  | 125       | 25%  | 152   | 25%  |
| Concordo   | 50    | 49%  | 256       | 52%  | 306   | 51%  |
| Discordo   | 20    | 20%  | 104       | 21%  | 124   | 21%  |
| Discordo totalmente  | 5     | 5%   | 10        | 2%   | 15    | 3%   |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| É difícil conciliar o CAE com as atividades de casa          | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 25    | 25%  | 102       | 21%  | 127   | 21%  |
| Concordo   | 52    | 51%  | 279       | 56%  | 331   | 55%  |
| Discordo   | 20    | 20%  | 106       | 21%  | 126   | 21%  |
| Discordo totalmente  | 5     | 5%   | 8         | 2%   | 13    | 2%   |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| É difícil conciliar o CAE com o cuidado dos filhos           | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 27    | 26%  | 116       | 23%  | 143   | 24%  |
| Concordo   | 51    | 50%  | 279       | 56%  | 330   | 55%  |
| Discordo   | 19    | 19%  | 92        | 19%  | 111   | 19%  |
| Discordo totalmente  | 5     | 5%   | 8         | 2%   | 13    | 2%   |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |
| As bancas do CAE são pouco abertas a novos temas de pesquisa | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Concordo totalmente  | 9     | 9%   | 48        | 10%  | 57    | 10%  |
| Concordo   | 48    | 47%  | 193       | 39%  | 241   | 40%  |
| Discordo   | 41    | 40%  | 239       | 48%  | 280   | 47%  |
| Discordo totalmente  | 4     | 4%   | 15        | 3%   | 19    | 3%   |
| Total  | 102   | 100% | 495       | 100% | 597   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 214. Sexo por experiência de discriminado na carreira

| Experiência de discriminação               | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não  | 36       | 23%  | 266       | 74%  | 302   | 58%  |
| Sim  | 120      | 77%  | 95        | 26%  | 215   | 42%  |
| Total                                      | 156      | 100% | 361       | 100% | 517*  | 100% |
| Início da carreira:                        | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não  | 49       | 41%  | 41        | 43%  | 90    | 42%  |
| Sim  | 71       | 59%  | 54        | 57%  | 125   | 58%  |
| Total                                      | 120      | 100% | 95        | 100% | 215** | 100% |
| Quando estava para assumir cargo de chefia | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não  | 103      | 86%  | 78        | 82%  | 181   | 84%  |
| Sim  | 17       | 14%  | 17        | 18%  | 34    | 16%  |
| Total                                      | 120      | 100% | 95        | 100% | 215** | 100% |

\* *Missing* (80 casos sem informação) \*\* (302 casos que não se aplicam porque não se sentiram discriminados)

\*\*O teste qui quadrado de Pearson mostrou que há associação entre ser mulher e a resposta sim à experiência de discriminado na carreira.  $X^2 = 114.843$  (0,00).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 215. Orientação sexual por experiência de discriminado na carreira

| Experiência de discriminação               | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--|-----------|------|---------------|------|-------|------|
| Não  | 55        | 57%  | 247           | 59%  | 302   | 58%  |
| Sim  | 41        | 43%  | 174           | 41%  | 215   | 42%  |
| Total                                      | 96        | 100% | 421           | 100% | 517*  | 100% |
| Início da carreira                         | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não  | 15        | 37%  | 75            | 43%  | 90    | 42%  |
| Sim  | 26        | 63%  | 99            | 57%  | 125   | 58%  |
| Total                                      | 41        | 100% | 174           | 100% | 215** | 100% |
| Quando estava para assumir cargo de chefia | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não  | 33        | 80%  | 148           | 85%  | 181   | 84%  |
| Sim  | 8         | 20%  | 26            | 15%  | 34    | 16%  |
| Total                                      | 41        | 100% | 174           | 100% | 215** | 100% |

*Missing* (80 casos sem informação) \* (302 casos que não se aplicam porque não se sentiram discriminados)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 216. Cor da pele por experiência de discriminado na carreira

| Experiência de discriminação               | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não  | 38    | 45%  | 264       | 61%  | 302   | 58%  |
| Sim  | 46    | 55%  | 169       | 39%  | 215   | 42%  |
| Total                                      | 84    | 100% | 433       | 100% | 517*  | 100% |
| No início da carreira                      | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não  | 15    | 33%  | 75        | 44%  | 90    | 42%  |
| Sim  | 31    | 67%  | 94        | 56%  | 125   | 58%  |
| Total                                      | 46    | 100% | 169       | 100% | 215** | 100% |
| Quando estava para assumir cargo de chefia | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não  | 41    | 89%  | 140       | 83%  | 181   | 84%  |
| Sim  | 5     | 11%  | 29        | 17%  | 34    | 16%  |
| Total                                      | 46    | 100% | 169       | 100% | 215*  | 100% |

*Missing* (80 casos sem informação) \*(302 casos que não se aplicam porque não se sentiram discriminados)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 217. Sexo por motivo da discriminação

| Ao seu sexo   | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não   | 17       | 14%  | 91        | 96%  | 108   | 50%  |
| Sim   | 103      | 86%  | 4         | 4%   | 107   | 50%  |
| Total   | 120      | 100% | 95        | 100% | 215*  | 100% |
| À sua identidade de gênero                                | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 100      | 83%  | 94        | 99%  | 194   | 90%  |
| Sim   | 20       | 17%  | 1         | 1%   | 21    | 10%  |
| Total   | 120      | 100% | 95        | 100% | 215   | 100% |
| À sua orientação sexual                                   | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 116      | 97%  | 76        | 80%  | 192   | 89%  |
| Sim   | 4        | 3%   | 19        | 20%  | 23    | 11%  |
| Total   | 120      | 100% | 95        | 100% | 215   | 100% |
| À sua cor da pele   | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 113      | 94%  | 83        | 87%  | 196   | 91%  |
| Sim   | 7        | 6%   | 12        | 13%  | 19    | 9%   |
| Total   | 120      | 100% | 95        | 100% | 215   | 100% |
| À sua origem social                                       | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 108      | 90%  | 73        | 77%  | 181   | 84%  |
| Sim   | 12       | 10%  | 22        | 23%  | 34    | 16%  |
| Total   | 120      | 100% | 95        | 100% | 215   | 100% |
| Às suas relações de parentesco                            | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 116      | 97%  | 81        | 85%  | 197   | 92%  |
| Sim   | 4        | 3%   | 14        | 15%  | 18    | 8%   |
| Total   | 120      | 100% | 95        | 100% | 215   | 100% |
| Às suas conexões profissionais                            | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 113      | 94%  | 64        | 67%  | 177   | 82%  |
| Sim   | 7        | 6%   | 31        | 33%  | 38    | 18%  |
| Total   | 120      | 100% | 95        | 100% | 215   | 100% |
| Ao fato de você ser PCD                                   | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 119      | 99%  | 94        | 99%  | 213   | 99%  |
| Sim   | 1        | 1%   | 1         | 1%   | 2     | 1%   |
| Total   | 120      | 100% | 95        | 100% | 215   | 100% |
| Devido a sua origem geográfica                            | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 111      | 93%  | 74        | 78%  | 185   | 86%  |
| Sim   | 9        | 8%   | 21        | 22%  | 30    | 14%  |
| Total   | 120      | 100% | 95        | 100% | 215   | 100% |
| Ao fato de você ter ou expressar a intenção de ter filhos | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 92       | 77%  | 92        | 97%  | 184   | 86%  |
| Sim   | 28       | 23%  | 3         | 3%   | 31    | 14%  |
| Total   | 120      | 100% | 95        | 100% | 215   | 100% |

Missing (80 casos sem informação e 302 casos que não se aplicam porque não se sentiram discriminados)Fonte:  
Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 218. Orientação sexual por motivo da discriminação

| Ao seu sexo                                   | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-----------|------|---------------|------|-------|------|
| Não   | 29        | 71%  | 79            | 45%  | 108   | 50%  |
| Sim   | 12        | 29%  | 95            | 55%  | 107   | 50%  |
| Total   | 41        | 100% | 174           | 100% | 215*  | 100% |
| À sua identidade de gênero                    | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 38        | 93%  | 156           | 90%  | 194   | 90%  |
| Sim   | 3         | 7%   | 18            | 10%  | 21    | 10%  |
| Total   | 41        | 100% | 174           | 100% | 215   | 100% |
| À sua orientação sexual                       | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 19        | 46%  | 173           | 99%  | 192   | 89%  |
| Sim   | 22        | 54%  | 1             | 1%   | 23    | 11%  |
| Total   | 41        | 100% | 174           | 100% | 215   | 100% |
| À sua cor da pele                             | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 38        | 93%  | 158           | 91%  | 196   | 91%  |
| Sim   | 3         | 7%   | 16            | 9%   | 19    | 9%   |
| Total   | 41        | 100% | 174           | 100% | 215   | 100% |
| À sua origem social                           | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 34        | 83%  | 147           | 84%  | 181   | 84%  |
| Sim   | 7         | 17%  | 27            | 16%  | 34    | 16%  |
| Total   | 41        | 100% | 174           | 100% | 215   | 100% |
| Às suas relações de parentesco                | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 38        | 93%  | 159           | 91%  | 197   | 92%  |
| Sim   | 3         | 7%   | 15            | 9%   | 18    | 8%   |
| Total   | 41        | 100% | 174           | 100% | 215   | 100% |
| Às suas conexões profissionais                | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 34        | 83%  | 143           | 82%  | 177   | 82%  |
| Sim   | 7         | 17%  | 31            | 18%  | 38    | 18%  |
| Total   | 41        | 100% | 174           | 100% | 215   | 100% |
| Ao fato de você ser PCD                       | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 41        | 100% | 172           | 99%  | 213   | 99%  |
| Sim   | 0         | 0%   | 2             | 1%   | 2     | 1%   |
| Total   | 41        | 100% | 174           | 100% | 215   | 100% |
| Devido a sua origem geográfica                | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 35        | 85%  | 150           | 86%  | 185   | 86%  |
| Sim   | 6         | 15%  | 24            | 14%  | 30    | 14%  |
| Total   | 41        | 100% | 174           | 100% | 215   | 100% |
| Por ter ou expressar a intenção de ter filhos | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 36        | 88%  | 148           | 85%  | 184   | 86%  |
| Sim   | 5         | 12%  | 26            | 15%  | 31    | 14%  |
| Total   | 41        | 100% | 174           | 100% | 215   | 100% |

Missing (80 casos sem informação e 302 casos que não se aplicam porque não se sentiram discriminados)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 219. Cor da pele por motivo da discriminação

| Ao seu sexo                                   | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não   | 33    | 72%  | 75        | 44%  | 108   | 50%  |
| Sim   | 13    | 28%  | 94        | 56%  | 107   | 50%  |
| Total   | 46    | 100% | 169       | 100% | 215*  | 100% |
| À sua identidade de gênero                    | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 43    | 93%  | 151       | 89%  | 194   | 90%  |
| Sim   | 3     | 7%   | 18        | 11%  | 21    | 10%  |
| Total   | 46    | 100% | 169       | 100% | 215   | 100% |
| À sua orientação sexual                       | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 40    | 87%  | 152       | 90%  | 192   | 89%  |
| Sim   | 6     | 13%  | 17        | 10%  | 23    | 11%  |
| Total   | 46    | 100% | 169       | 100% | 215   | 100% |
| À sua cor da pele                             | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 28    | 61%  | 168       | 99%  | 196   | 91%  |
| Sim   | 18    | 39%  | 1         | 1%   | 19    | 9%   |
| Total   | 46    | 100% | 169       | 100% | 215   | 100% |
| À sua origem social                           | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 30    | 65%  | 151       | 89%  | 181   | 84%  |
| Sim   | 16    | 35%  | 18        | 11%  | 34    | 16%  |
| Total   | 46    | 100% | 169       | 100% | 215   | 100% |
| Às suas relações de parentesco                | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 43    | 93%  | 154       | 91%  | 197   | 92%  |
| Sim   | 3     | 7%   | 15        | 9%   | 18    | 8%   |
| Total   | 46    | 100% | 169       | 100% | 215   | 100% |
| Às suas conexões profissionais                | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 33    | 72%  | 144       | 85%  | 177   | 82%  |
| Sim   | 13    | 28%  | 25        | 15%  | 38    | 18%  |
| Total   | 46    | 100% | 169       | 100% | 215   | 100% |
| Ao fato de você ser PCD                       | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 45    | 98%  | 168       | 99%  | 213   | 99%  |
| Sim   | 1     | 2%   | 1         | 1%   | 2     | 1%   |
| Total   | 46    | 100% | 169       | 100% | 215   | 100% |
| Devido a sua origem geográfica                | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 36    | 78%  | 149       | 88%  | 185   | 86%  |
| Sim   | 10    | 22%  | 20        | 12%  | 30    | 14%  |
| Total   | 46    | 100% | 169       | 100% | 215   | 100% |
| Por ter ou expressar a intenção de ter filhos | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 42    | 91%  | 142       | 84%  | 184   | 86%  |
| Sim   | 4     | 9%   | 27        | 16%  | 31    | 14%  |
| Total   | 46    | 100% | 169       | 100% | 215   | 100% |

Missing (80 casos sem informação e 302 casos que não se aplicam porque não se sentiram discriminados).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 220. Sexo por situação conjugal quando lotado no exterior

| Lotado no exterior, você ficou mais tempo | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Acompanhado(a) pelo(a) cônjuge            | 101      | 89%  | 315       | 97%  | 416   | 95%  |
| Sozinho(a)                                | 12       | 11%  | 11        | 3%   | 23    | 5%   |
| Total                                     | 113      | 100% | 326       | 100% | 439*  | 100% |

*Missing* (158 casos de solteiros, divorciados/separados ou viúvos)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 221. Orientação sexual por situação conjugal quando lotado no exterior

| Lotado no exterior ficou mais tempo | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-------------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Acompanhado(a) pelo(a) cônjuge      | 50    | 85%  | 366           | 96%  | 416   | 95%  |
| Sozinho(a)                          | 9     | 15%  | 14            | 4%   | 23    | 5%   |
| Total                               | 59    | 100% | 380           | 100% | 439*  | 100% |

*Missing* (158 casos de solteiros, divorciados/separados ou viúvos)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 222. Cor da pele por situação conjugal quando lotado no exterior

| Lotado no exterior ficou mais tempo | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-------------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Acompanhado(a) pelo(a) cônjuge      | 71    | 96%  | 345       | 95%  | 416   | 95%  |
| Sozinho(a)                          | 3     | 4%   | 20        | 5%   | 23    | 5%   |
| Total                               | 74    | 100% | 365       | 100% | 439*  | 100% |

*Missing* (158 casos de solteiros, divorciados/separados ou viúvos)

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

RELATÓRIO DE SURVEY

ASPIRANTES

### 3. ASPIRANTES À CARREIRA DIPLOMÁTICA

O número total de respondentes aspirantes à diplomacia foi de 713.

Quanto ao sexo, destes 713 indivíduos, 40% eram homens (283 casos) e 60% mulheres (430 casos). Com relação à orientação sexual, 71% (507 casos) informaram ser heterossexuais e 29% (206 casos) pertencentes ao grupo LGBTQ+. Sobre a identidade de gênero, 39% (276 casos) disseram ser homem cisgênero, 60% (426 casos) se disseram mulher cisgênero, há 3 casos de pessoas não binárias, 3 pessoas disseram ser homem transgênero e 5 preferiram não responder. Com relação à cor da pele, 33% (236 casos) se declararam negros e 67% (477 casos) não negros. Uma pessoa se identificou como indígena e foi incluída na categoria de negros pelos motivos explicados na seção metodológica.

A primeira parte desta seção do relatório descreve o perfil sociográfico dos diplomatas ativos respondentes, que foi composto pelas seguintes variáveis: período de nascimento, estado civil, se o cônjuge exerceu atividade remunerada durante a carreira, horas semanais de atividade remuneradas do cônjuge durante a carreira, número de filhos, período de nascimento do primeiro filho, irmãos, grau de escolaridade do pai, grau de escolaridade da mãe, ocupação do pai, ocupação da mãe, parentesco na carreira diplomática, morou fora do exterior antes de entrar no MRE, estimativa do patrimônio familiar e religião. Todas essas informações foram cruzadas por sexo, orientação sexual e cor da pele, nesta ordem para todas as variáveis.

Na segunda parte, foi descrito o perfil de escolarização dos diplomatas ativos respondentes. O perfil de escolarização contempla as seguintes informações: natureza da instituição do ensino fundamental e médio, classificação da instituição de ensino no ensino fundamental e médio, região onde cursou o ensino médio, se capital ou interior, grande região onde cursou o ensino médio, grau de instrução, período de formação do ensino superior e curso de formação do ensino superior. Todas essas informações serão cruzadas por sexo, orientação sexual e cor da pele, nesta ordem para todas as variáveis.

Na terceira parte, foram apresentadas as variáveis relativas à opinião dos diplomatas ativos sobre o Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD): motivos para escolha da carreira, se possuía interesse por outra carreira no setor público, como se preparou para o

concurso do IRBr, outras atividades exercia enquanto se preparava para o concurso, número de tentativas até a aprovação no concurso, horas semanais de estudo para o CACD, e anos de preparo para o CACD, nível de dificuldade das matérias cobradas na 1a. fase do CACD. Todas essas informações serão cruzadas por sexo, orientação sexual e cor da pele, nesta ordem para todas as variáveis.

### 3.1. PERFIL SOCIOGRÁFICO

Do total de 206 pessoas LGBTQ+, 60% (129 casos) são mulheres e 40% (77 casos) são homens. Com relação aos heterossexuais, do total de 507 casos, 59% (501 casos) são mulheres e 41% (206 casos) são homens. Chama a atenção que na amostra de aspirantes a porcentagem de mulheres LGBTQ+ é superior a de mulheres heterossexuais.

Do total de 206 indivíduos LGBTQ+, 32% (65 casos) são negros, 68% (141 casos) são de indivíduos não negros. Entre os 507 heterossexuais, 34% (171 casos) são negros e 66% (336 casos) são de não negros. Na nossa amostra, em termos relativos, o percentual de negros LGBTQ+ é superior ao de negros heterossexuais em 2 pontos percentuais. Do total de 236 pessoas negras, 58% (137 casos) são mulheres e 42% (99 casos) são homens. Entre os não negros, 61% (293 casos) são mulheres e 39% (184 casos) são homens. O percentual de homens negros que responderam ao questionário é 3 pontos percentuais superior ao de homens não negros.

Cor da pele por orientação sexual, entre os 236 negros, 32% (65 casos) são LGBTQ+ e 34% (171 casos) são heterossexuais. Com relação aos não negros, a distribuição é de 68%, (141 casos) de LGBTQ+, 66% (336 casos) de heterossexuais.

Quanto ao período de nascimento, 60% da nossa amostra nasceu na década de 1990, (428 casos), 25% nasceram na década de 1980, (175 casos), 10% nasceram nos anos 2000, (72 casos) e 5% nasceram antes da década de 1980 (38 casos). Quando observado o recorte por sexo, a distribuição segue o mesmo padrão para ambos, homens e mulheres. Quando observado o recorte por orientação sexual, o percentual de pessoas que se declararam LGBTQ+ que

nasceram na década de 1990 é significativamente superior àqueles que se declararam heterossexuais (83%, 170 casos contra 66%, 330 casos, respectivamente). O recorte por cor da pele, os negros têm percentual maior entre aqueles que nasceram na década de 1980 ou antes, mostrando-se em geral mais velhos que não negros, com 36% (84 casos contra 27%, 129 casos).

Quanto à região de nascimento, 57% (401 casos) nasceram na capital e 43% (300 casos) no interior, apenas 2 casos nasceram no exterior. Quanto ao sexo, o percentual de mulheres que nasceram no interior (44%, 185 casos) é ligeiramente superior ao dos homens (41%, 115 casos), enquanto o percentual de homens que nasceram na capital (58%, 162 casos) é ligeiramente superior ao de mulheres (56%, 239 casos). No recorte por orientação sexual, o percentual de indivíduos LGBT+ que nasceram no interior (45%, 90 casos) é ligeiramente superior ao de heterossexuais (42%, 210 casos) e o de heterossexuais que nasceram na capital (58%, 291 casos) é superior ao de LGBT+ (55%, 110 casos). Com relação à cor da pele, o percentual de negros que nasceram na capital (62%, 144 casos) é superior ao de não negros (55%, 257 casos). Os não negros são a maioria entre aqueles que nasceram no interior (45%, 211 casos contra 38%, 89 casos). Em todos os grupos o número de pessoas que nasceram nas capitais é superior ao dos que nasceram no interior.

Quanto à grande região de nascimento, 42% (298 casos) dos aspirantes que responderam à nossa pesquisa nasceram no Sudeste, 22% (156 casos) nasceram no Nordeste, 15% (107 casos), no Centro Oeste, 14%, 100 casos, no Sul, 6%, 43 casos no Norte. O percentual de mulheres que nasceram no Norte e no Nordeste (31%, 130 casos) é superior ao dos homens (24%, 69 casos), enquanto o percentual dos homens que nasceram no Sudeste e Sul (60%, 169 casos) é superior ao de mulheres (54%, 229 casos). No recorte por orientação sexual, o percentual de pessoas que se autodeclararam heterossexuais e nasceram no Centro Oeste é superior ao dos LGBT+ (16%, 82 casos contra 12%, 25 casos). O percentual de LGBT+ que nasceram no Norte é superior ao dos heterossexuais (8%, 16 casos contra 5%, 27 casos, respectivamente). Quanto à cor da pele, os negros correspondem a maioria entre aqueles que nasceram no Norte, Nordeste e Centro Oeste em relação aos não negros (57%, 133 casos contra 37%, 173 casos, respectivamente), enquanto os não negros nasceram mais do que os negros no Sudeste e no Sul (64%, 298 casos contra 43%, 100 casos).

O estado civil da maioria dos aspirantes respondentes é de solteiro, 70% (501 casos). Os 30% restantes (212 casos), de casados, divorciados/separados e viúvos. Não há diferenças significativas no estado civil entre os sexos, com 299 casos de mulheres solteiras, (70%), e com 202 casos de homens solteiros (71%). No recorte por orientação sexual, entre os LGBTQ+, são 82% de solteiros (169 casos) e entre os heterossexuais são 66% de solteiros (332 casos). No recorte por cor da pele, o grupo de pessoas negras solteiras é de 68% (161 casos) e de não negros solteiros é de 71% (340 casos).

Do total de 713 respondentes, 87% disseram não possuir filhos (618 casos), apenas 13% relataram possuir filhos (95 casos). O percentual de mulheres com filhos é superior ao dos homens, com 15%, 63 casos, contra 11%, 32 casos, respectivamente. No grupo de pessoas negras, 17% possuem filhos (41 casos), o que é superior às pessoas não negras com filhos, que é de 11% (54 casos). Entre o grupo LGBTQ+, são 6% com filhos (13 casos) contra 16% com filhos no grupo heterossexual (82 casos).

Quanto ao número de irmãos, 15%, (109 casos), disseram não os possuir. A maioria dos aspirantes tem apenas 1 irmão, 41%, (294 casos). O percentual de mulheres que relataram possuir apenas 1 irmão, que é de 43% (185 casos), o que é superior ao dos homens com um irmão, com 39%, (109 casos), enquanto o percentual de homens que relataram possuir 2 irmãos, que é de 29% (81 casos), é superior ao de mulheres com 2 irmãos, que é de 22% (93 casos). Somando os casos, nota-se que o número de mulheres vindas de famílias menores, comum ou dois filhos, é um pouco menor do que o número de homens (mulheres com 65%, 278 casos e homens com 68%, 190 homens).

No grupo LGBTQ+, 71% dos respondentes, (145 casos), possuem entre um e dois irmãos, contra 64%, (323 casos) entre os heterossexuais. Os respondentes que se autodeclararam heterossexuais são maioria entre aqueles que não possuem irmãos, com 17%(87 casos) e 11% (22 casos) entre os LGBTQ+.

Em relação à cor da pele, chama a atenção que aqueles respondentes que se autodeclararam negros têm famílias maiores considerando o número de irmãos, principalmente no caso de 3 irmãos, com 14% (33 casos), contra 9% (43 casos) entre os não negros, e 4 ou mais irmãos, com 12% (29 casos) entre os negros contra 7% (31 casos) entre os não negros. Já os

indivíduos não negros são a maioria entre aqueles com um irmão, com 44%(212 casos), contra 35% (82 casos) entre os não negros, e com nenhum irmão, com uma diferença de dois pontos percentuais, 16% e 14% respectivamente.

Sobre o grau de instrução do pai dos aspirantes que responderam ao instrumento, do total de 677 indivíduos que disseram possuir a figura paterna, o pai de 54% (367 casos) possuía ensino superior e 46% (310 casos) sem ensino superior. No recorte por sexo e por orientação sexuais não foram encontradas diferenças em números relativos. Já por cor da pele, o percentual de negros que disse que o pai possuía ensino superior é bem inferior ao dos não negros, com 44%, 99 casos, contra 59%, 268 casos.

Sobre o grau de instrução da mãe, do total de 711 indivíduos que declararam possuir figura materna, 63% (449 casos) relataram que a mãe fez o ensino superior. Ressaltamos que os dados do CENSO de 2010 apontam que 12,5% das mulheres no Brasil tinham Ensino Superior. A porcentagem de mulheres diplomatas com mães que fizeram o ensino superior é um pouco maior do que aquela entre os homens diplomatas (mulheres, 64%, 277 casos e homens, 61%, 172 casos).

Quanto às categorias de orientação sexual, o percentual de heterossexuais que declararam ter mães com ensino superior foi de 64% (325 casos), enquanto o percentual entre os indivíduos LGBT+ foi de 61% (124 casos).

Na categoria cor da pele, notou-se que a porcentagem de mães de indivíduos negros com ensino superior é menor daquela dos não negros (indivíduos negros 55%, 129 casos, indivíduos não negros 67%, 320 casos).

Sobre a categoria ocupação do pai, dos 677 aspirantes que responderam ter figura paterna e que relataram sua ocupação, a maior parte, 22% (150 casos) disse que o pai trabalha como funcionário público de médio e baixo escalão e 22% (148 casos) no comércio, serviço e indústria, 15% (102 casos) disseram que o pai é profissional liberal e 14%, (96 casos), disseram que o pai é funcionário de empresa privada. Na distribuição por sexo as porcentagens praticamente se repetem.

Nas categorias da variável orientação sexual, dentre os 196 indivíduos LGBT+, destacaram-se as porcentagens de pais que trabalham como autônomos (10%, 19 casos contra



6%, 28 casos para os heterossexuais). Já os 471 aspirantes heterossexuais mostraram porcentagem mais elevada entre aqueles cujo pai trabalha como funcionário público de médio e baixo escalão (24%, 113 casos, contra 19%, 37 casos entre os LGBT+).

Nas categorias da variável cor da pele, dentre os 218 casos de indivíduos negros que declararam possuir figura paterna, destacaram-se as porcentagens de pais que trabalham como autônomos, com 11%, 23 casos, contra 5%, 24 casos, entre os não negros; como funcionários públicos de médio e baixo escalão, com 27%, 59 casos, contra 20%, 91 casos entre não negros. Entre os indivíduos não negros, destacaram-se os pais profissionais liberais, com 18%, 82 casos, contra 9%, 20 casos, entre os negros, e pais que ocupam altos cargos do setor público (6%, 29 casos, contra 3%, 6 casos entre os negros). É interessante notar que, mesmo que tenham uma escolaridade acima da média nacional, os pais dos aspirantes autodeclarados negros não estão nos postos de maior remuneração e prestígio.

Sobre a ocupação da mãe, 20% (140 casos) da amostra de aspirantes relataram que a mãe é funcionária pública de médio e baixo escalão, 17% (122 casos) são professoras e 15% (103 casos) não exercem nenhuma atividade remunerada. Entre as mães que não exercem nenhuma atividade remunerada, o percentual é superior entre as mães dos respondentes homens, com 16%, (46 casos), contra 13%, (57 casos) entre as respondentes mulheres.

No recorte por orientação sexual, as mães autônomas são 9%, 18 casos, no grupo LGBT+, contra 6%, 28 casos, no corte heterossexual, as mães que não exerceram nenhuma atividade remunerada são 16%, 32 casos, no grupo LGBT+, contra 14%, 71 casos, no grupo heterossexual.

No recorte por cor da pele, do total de 236 negros, a profissão da mãe mais recorrente foi a de professora, com 23% (54 casos), contra 14% (68 casos) entre os não negros e funcionária pública de médio ou baixo escalão, 21%, 49 casos, contra 19%, 91 casos, entre os não negros. As maiores diferenças entre indivíduos negros e não negros estão nos percentuais de mães professoras, como visto acima, de mães profissionais liberais, que entre os negros é de 8% (19 casos) e entre os não negros é de 15% (72 casos); e de mães autônomas, que entre indivíduos negros é de 9%, 22 casos, e entre não negros é de 5%, 24 casos.

Quanto à variável diplomatas na família, 699 respondentes, a maioria, disseram não possuir. Apenas 14 responderam afirmativamente, dentre os quais 10 são mulheres e 4 são homens, 11 são heterossexuais e 3 são LGBTQ+, 10 se autodeclararam não negros e 4 negros.

A maioria daqueles que aspiram a carreira diplomática, 50% não têm religião (354 casos). Daqueles que são religiosos, 24% são católicos (170 casos) e 11% são evangélicos (78 casos). Há poucas diferenças entre os sexos, a maior é sobre a ausência de crenças religiosas.

Enquanto os homens são 54% (154 casos) entre os sem religião, as mulheres são 47% (200 casos). O número de evangélicos também é ligeiramente maior entre elas, 12% (51 casos) contra 10% (27 casos) entre eles.

Dentre o grupo LGBTQ+, são 65% que se declararam sem religião (134 casos), contra 43% entre os heterossexuais (220 casos). Umbanda e candomblé como crença religiosa foi relatado por 6% (12 casos) dos LGBTQ+ contra 2% (12 casos) entre os heterossexuais. Entre o grupo heterossexual é mais recorrente a religião católica (28%, 144 casos contra 13%, 26 casos entre o grupo LGBTQ+) e a evangélica (14%, 73 casos contra 2%, 5 casos no grupo LGBTQ+).

Com relação à cor da pele, o percentual de indivíduos negros que se declararam sem religião é menor do que entre os não negros, 45% (105 casos) contra 52% (248 casos) respectivamente. Dentre os indivíduos evangélicos, os negros são mais do que o dobro, 17% (39 casos) do que os não negros, que somaram 8% (40 casos). Nas religiões de matriz africana, os negros possuem um percentual três vezes mais elevado em relação aos não negros, com 6%, 14 casos contra 2%, 10 casos de não negros. O percentual de católicos é praticamente o mesmo entre os dois grupos.

O questionário apresentou uma seção que permite estimar o patrimônio familiar, quer dizer, as condições socioeconômicas da família do aspirante à diplomacia. Dentre 713 os respondentes, 81% (578 casos) disseram que as famílias têm casa própria e 22% (160 casos) disseram que a família paga aluguel. Ainda, 12% (84 casos) revelaram que a família possui casa de praia, campo ou serra, outros 21% (151 casos) disseram que a família tem outra renda oriunda de imóveis e 24% (171 casos) de investimentos financeiros. As famílias de 62% (443 casos) dos aspirantes têm acesso a planos de saúde e, de 47% (335 casos), não têm gastos escolares com seus filhos. Dentre os gastos com trabalhadoras domésticas, 14% (97 casos) disseram que a

família tem empregada doméstica mensalista e 26% (184 casos) disseram que a família tem empregada diarista. Apenas 34% dos aspirantes respondentes já moraram fora do Brasil (242 casos) e 66% (471 casos) disseram não ter morado fora do país.

Na distribuição por sexo, o percentual de mulheres aspirantes que responderam que a família paga aluguel é superior ao dos homens (26%, 111 casos, contra 47%, 49 casos). Para elas, é superior também o percentual cuja família paga os estudos dos filhos (50%, 214 casos, contra 43%, 121 casos, para os homens). Entre os respondentes homens aspirantes, o percentual é superior entre aqueles cuja família possui casa própria (85%, 241 casos, contra 78%, 337 casos entre as mulheres aspirantes), casa de praia, campo ou serra (15%, 43 casos, contra 10%, 41 casos entre as mulheres aspirantes), imóveis de aluguel (24%, 67 casos, contra 20%, 84 casos entre as aspirantes) e investimentos financeiros (25%, 70 casos, contra 23%, 101 casos entre as aspirantes). Dentre aqueles aspirantes que moraram fora do país 36%, são mulheres (154 casos) e 31% são homens (88 casos).

As diferenças de percentual são pequenas na comparação entre as categorias de orientação sexual, sendo elas bastante próximas da distribuição entre as categorias da variável sexo. No grupo LGBT+, 29% (59 casos) já moraram no exterior, contra 36% (183 casos) entre os heterossexuais.

Na análise por categoria de cor da pele, as maiores diferenças entre os aspirantes negros e não negros está nas porcentagens daqueles cuja família paga plano saúde, com 47% (110 casos) dentre os aspirantes negros e 70% (333, casos) dentre os não negros, daqueles cuja família despense recursos com a educação privada dos filhos, com 37% (88 casos) entre os aspirantes negros e 52% (247 casos) dentre os não negros, daqueles cuja família possui outros imóveis de aluguel, onde dentre os negros a porcentagem é de 15% (36 casos) e dentroos não negros é de 24% (115 casos), investimentos financeiros, onde dentre os negros é de 17% (39 casos) e dentre os não negros é de 28% (132 casos), têm empregada diarista, com 19% (44 casos) entre os aspirantes negros e com 29% (140 casos) entre os aspirantes não negros, cujas famílias possuem empregada mensalista, com 10% (23 casos) entre os aspirantes negros e 16% (74 casos) entre os aspirantes não negros. Além disso, entre os negros, 26% (61 casos) já moraram fora do país, contra 38% (181 casos) entre os não negros.

### 3.2. PERFIL EDUCACIONAL

A natureza das instituições onde os aspirantes respondentes cursaram o Ensino Fundamental é a seguinte: 70% (501 casos) cursaram em escolas privadas e 30% (212 casos) cursaram em escolas públicas. Não foi encontrada diferença por sexo. Dentre os 501 casos que estudaram em escolas privadas, 64% (321 casos) estudaram em escolas seculares, 34% (170 casos) cursaram em escolas confessionais e 2% (10 casos em internacionais). As mulheres têm percentagem ligeiramente superior no ensino secular em relação aos homens (65%, 197 casos contra 63%, 124 casos). Diferentemente do que foi encontrado entre os ativos, aqui há uma percentagem igual entre aqueles que estudaram em escola confessional. Dentre aqueles 212 que estudaram em escolas públicas, 3% (21 casos) passaram por processo seletivo, 14 mulheres e 7 homens.

A categoria orientação sexual se distribui da seguinte forma: a percentagem de indivíduos LGBT+ que estudaram em escolas privadas foi de 69% (140 casos), o que é ligeiramente menor do que os 71% vistos entre os heterossexuais (358 casos). Os 143 indivíduos LGBT+ que estudaram em escolas confessionais somaram 33% (47 casos), já os heterossexuais somaram 34% (123 casos). Já a percentagem de indivíduos LGBT+ que estudaram em escolas seculares é superior àquela vista entre os indivíduos heterossexuais, 66% (95 casos) contra 63% (226 casos). Um caso de indivíduo LGBT+ estudou em escola internacional, 9 casos de indivíduos heterossexuais (3%). Aqueles 212 que estudaram em

escolas públicas, o percentual de indivíduos LGBT+ é pouco superior ao dos indivíduos heterossexuais, 31% (63 casos) contra 29% (149 casos) , respectivamente. Não há diferença entre os grupos no percentual dos que passaram ou não por processo seletivo no caso das escolas públicas.

A categoria cor da pele se distribuiu da seguinte forma: o percentual de indivíduos negros respondentes que estudaram em escolas privadas é inferior ao dos não negros, 56% (132 casos) contra 77% (369 casos). Sobre o perfil de escolas privadas, há uma diferença de percentual entre aqueles que frequentaram as seculares, onde os indivíduos negros somaram 66% (87 casos) e os indivíduos não negros somaram 63% (234 casos). Não há diferença entre aqueles que frequentaram escolas internacionais. O percentual de indivíduos negros

respondentes que estudaram em escolas públicas foi de 44% (104 casos) e de não negros foi de 23% (108 casos). Dentre os 21 indivíduos que passaram por processo seletivo pra entrar, 6 deles eram negros 15 eram não negros.

A distribuição das porcentagens para a variável natureza da instituição onde cursou o Ensino Médio é a seguinte: 66% (470 casos) dos respondentes cursaram escolas privadas e 34% (243 casos) cursaram escolas públicas. Do total de 470 casos de pessoas que passaram pelo ensino médio privado, 70% (330 casos) cursaram em escolas seculares, 27% (128 casos) em escolas confessionais, e 3% (12 casos) em escolas internacionais. Quanto às diferenças entre os sexos, a porcentagem é praticamente a mesma entre homem e mulher que estudaram nos três perfis de escolas privadas. Dentre aqueles 243 respondentes que estudaram em escolas públicas no Ensino Médio, 37% (90 casos) passaram por processo seletivo para entrar. Daqueles que estudaram em escolas públicas, 32% (138 casos) eram mulheres, das quais 56% (50 casos) passaram por processo seletivo e 37% (105 casos) de homens, dos quais 44% (40 casos) passaram por processo seletivo.

A distribuição das porcentagens entre as categorias que compõem a variável orientação sexual foi a seguinte: 64% (132 casos) de indivíduos LGBTQ+ estudaram em escolas privadas, o que é menor do que aquela apresentada pelos heterossexuais, que foi de 67% (338 casos). Os indivíduos LGBTQ+ que estudaram em escolas confessionais somaram 30% (40 casos), já os heterossexuais somaram 26% (88 casos). Aqueles indivíduos LGBTQ+ que estudaram em escolas seculares somaram uma porcentagem inferior à dos indivíduos heterossexuais, com 69% (91 casos) contra 71% (239 casos). Apenas um indivíduo LGBTQ+ estudou em escola internacional, contra 3% (11 casos) entre os heterossexuais respondentes. Entre aqueles 243 indivíduos que estudaram em escolas públicas, o percentual no grupo LGBTQ+ é relativamente superior ao percentual no grupo dos heterossexuais, com 36% (74 casos) contra 33% (169 casos) respectivamente. Dentre os 90 indivíduos que passaram por processo seletivo: entre os indivíduos LGBTQ+ ele é menor, com 31% (29 casos), contra 69% (62 casos) no grupo heterossexual.

As categorias que compõem cor da pele se distribuíram da seguinte forma: o percentual de indivíduos negros respondentes que estudaram em escolas privadas é inferior ao dos não negros, 51% (120 casos) contra 73% (350 casos), respectivamente. Sobre o perfil da escola

privada frequentada, há uma diferença de percentual entre aqueles que cursaram escolas confessionais, com indivíduos negros somando 24% (29 casos) e indivíduos não negros somando 28% (99 casos). Também há uma pequena diferença de percentual entre aqueles que frequentaram escolas seculares, os indivíduos negros somaram 73% (88 casos) e os indivíduos não negros somaram 69% (242 casos). A diferença entre aqueles que frequentaram escolas internacionais é de 3 casos entre os negros e de 9 casos entre os não negros (o que representa 3% para cada um dos cortes). O percentual de indivíduos negros respondentes que estudaram em escolas públicas foi de 49% (116 casos) e de não negros foi de 27% (127 casos). Dentre os indivíduos negros que estudaram em escolas públicas, 43% (39 casos) passaram por processo seletivo, contra 57% (51 casos) entre os indivíduos não negros.

Ao observar a grande região em que cursaram o Ensino Médio, notou-se que dos 711 indivíduos que responderam, 41% (290 casos) estudaram no Sudeste, 14% (99 casos) no Sul, 16% (115 casos) no Centro Oeste, 23% (161 casos) no Nordeste, 3 casos no exterior e 6% (43 casos) no Norte. No recorte por gênero, o sudeste tem maior representação dos homens (45%, 127 casos, 163 mulheres) e o nordeste das mulheres (25%, 105 casos de mulheres, 20%, 56 casos de homens).

Por orientação sexual, o percentual de LGBTQ+ que estudou no Norte é maior do que o de heterossexuais na mesma região (9%, 18 casos contra 5%, 25 casos, respectivamente). No centro oeste, 18% de heterossexuais, 91 casos, contra 12%, 24 casos de LGBTQIAP+.

Por cor da pele, 21% (21 casos) dos indivíduos negros estudaram no Norte, Nordeste Centro Oeste 58%, 136 casos, contra 39%, 183 casos entre os não negros. Já entre o grupo de não negros, foram 61% (291 casos) no Sudeste e Sul contra 42% (98 casos) de negros nas mesmas regiões.

Quanto à variável grau de instrução, 15% (107 casos) dos aspirantes têm ensino superior incompleto, 48% (344 casos) já completaram o ensino superior, 21% (147 casos) já têm especialização, 14% (96 casos) já têm mestrado e 3% (19 casos) já têm doutorado. Os homens apresentaram porcentagem maior entre aqueles com formação superior incompleta, 16% (46 casos), contra 14% (61 casos) entre as mulheres, superior completo, com 53% (149 casos),

contra 45% (195 casos) entre as mulheres. Já as mulheres apresentaram 23% (97 casos) com especialização, contra 18% (50 casos) entre os homens

Por orientação sexual, as maiores diferenças estão entre aqueles aspirantes que têm especialização, onde 12% (25 casos) são pertencentes ao grupo LGBT+ e 24% (122 casos) são heterossexuais e entre aqueles com ensino superior incompleto, onde 22% (45 casos) são pertencentes ao grupo LGBT+ e 12% (62 casos) são heterossexuais

Por cor da pele, percebeu-se que dentre os aspirantes com mestrado, 10% (24 casos), são de indivíduos negros e 15% (72 casos) são de indivíduos não negros. Os demais graus são ainda mais próximos entre um grupo e outro.

Sobre o período de formação de curso superior, dividimos os grupos entre aqueles que se formaram antes e depois de 2010. Assim, 83% (498 casos) dos aspirantes se formaram depois de 2010 e 17% (105 casos), depois. Não há diferença entre os sexos.

As diferenças entre as categorias de orientação sexual são estas: 9% (14 casos) entre os indivíduos LGBT+ se formaram antes de 2010, contra 21% (91 casos) e 91% (145 casos) dos indivíduos LGBT+ se formaram depois de 2010 contra 80% (353 casos) entre os heterossexuais.

As diferenças entre as categorias de cor da pele são estas: 21% (40 casos) entre os indivíduos negros se formaram antes de 2010, contra 16% (65 casos) e 84% (343 casos) dos indivíduos não negros se formaram depois de 2010, contra 80% (155 casos) entre os negros.

Quanto ao curso de formação, a maior parte formou-se em Direito, 33% (237 casos), seguido de Relações Internacionais, 23% (164 casos). Na comparação entre mulheres e homens, as mulheres cursaram mais Direito do que os homens, com 37% (159 casos), contra 28% (78 casos) entre os homens.

Na categoria orientação sexual, a diferença mais significativa fica entre aqueles que cursaram Relações Internacionais, com 26% (54 casos) entre os indivíduos LGBT+, contra 22% (110 casos) entre os heterossexuais.

Na categoria cor da pele, a diferença mais significativa fica entre aqueles que cursaram Direito, com 27% (63 casos) entre os indivíduos negros, contra 37% (174 casos) entre os

indivíduos não negros e entre aqueles que cursaram Ciências Sociais, com 10% (23 casos) entre os indivíduos negros, contra 5% (24 casos) entre os indivíduos não negros.

### 3.3. SOBRE O CONCURSO DE ADMISSÃO À CARREIRA DE DIPLOMATA

A sequência de importância das motivações para entrar na carreira é a seguinte: Interesse por política externa com 46% (325 casos), Status, prestígio e privilégio provenientes, com 42% (299 casos) e Oportunidade e estabilidade, com 13% (89 casos). Há pouca diferença entre os diferentes grupos testados, sendo a mais expressiva a do Interesse política externa, que são de seis pontos percentuais entre o grupo LGBTQIA+ (41%) e heterossexuais (47%).

É notável também o foco dos aspirantes na carreira diplomática, 75% deles disseram não ter interesse por outra carreira do funcionalismo público (536 indivíduos). As mulheres e os indivíduos LGBT+ são os dois grupos que apresentaram maiores índices de preferência pela carreira, 79% (340 mulheres e 162 indivíduos LGBT+).

Sobre o modo de preparação para o concurso CACD, a maior parte dos respondentes, 61% (436 casos), se preparou Sozinho e 60% (425 casos) em Cursinho preparatório. Aqueles que se prepararam Com grupos de estudos entre amigos, 20% (143 casos) e Com mentoria apenas 10% (68 casos). Na comparação entre os sexos, o percentual de mulheres que se prepararam em Cursinho preparatório é maior do que a dos homens, com 63% (270 casos), contra 55% (155 casos). O percentual de homens é maior do que o de mulheres entre aqueles que se prepararam Sozinhos, com 66% (188 casos) de homens, contra 58% (248 casos) de mulheres. Entre aqueles que se prepararam Com mentoria, 12% (50 casos) são de mulheres, contra 6% (18 casos) de homens e Com grupo de estudo entre amigos 22% (94 casos) são mulheres e 7% (49 casos) são homens.

Observados por orientação sexual, o percentual do grupo LGBT+ é maior do que entre os heterossexuais no uso da estratégia de estudo Sozinho, com 66% (136 casos) entre os indivíduos LGBT+, contra 59% (300 casos) entre os heterossexuais, Com mentoria há uma pequena diferença de dois pontos percentuais. No uso de Cursinho preparatório tivemos 61% (309 casos) de indivíduos heterossexuais e 56% (116 casos) entre os indivíduos LGBT+. Com



Grupo de estudos entre amigos tivemos mais menção entre os heterossexuais, com 4 pontos percentuais a mais (21% contra 17%).

Observados por cor da pele, os respondentes negros usaram mais do que os não negros a estratégia do Sozinho, 68%, (160 casos) contra 58% (276 casos), respectivamente e Com mentoria, 12% (28 casos) entre os negros e 8% (40 casos) entre os não negros. A estratégia Em um cursinho preparatório, tivemos 66% entre os não negros (314 casos) e 47% entre os negros (111 casos). Com grupo de estudo entre amigos não houve diferença.

A variável exercício de outras atividades enquanto se preparava para o CACD ficou assim distribuída: 61% (432 casos) Cuidados com a casa, 59% (418 casos) exercem Trabalho remunerado, 59% (419 casos) fazem Esportes, exercícios físicos ou instrumento musical, 24% (174 casos) exercem Cuidados com familiares, 21% (147 casos) fazem uma Graduação e 18% (130 casos) uma Pós-graduação. Apenas 12% (84 casos) disseram exercer Cuidado com os filhos e 10% (71 casos) anotaram Me dedico exclusivamente ao concurso. Na diferença entre os sexos, as diferenças são as seguintes: no que se refere aos Cuidados com a casa, a porcentagem de mulheres foi de 67% (290 casos) e a de homens foi 50% (142 casos), Cuidados com os familiares, a de mulheres foi de 30% (129 casos) e a de homens foi de 16% (45 casos). Cuidado com filhos, 14% (60 casos) das mulheres e 8% (24 casos) dos homens. Já as diferenças entre homens e mulheres no exercício simultâneo entre a preparação para o CACD e uma Graduação, Pós-graduação, Esportes, exercícios físicos e instrumento musical, Trabalho remunerado são mínimas. Também é pequena a diferença entre aqueles que se dedicam exclusivamente ao concurso.

Quanto à categoria orientação sexual, o grupo LGBT+ apresentou maior porcentagem entre aqueles que exercem Cuidados com a casa, com 67% (139 casos), contra 58% (293 casos) entre os heterossexuais, aqueles que fazem Graduação, com 29% (60 casos), contra 17% (87 casos) entre os heterossexuais. Inversamente, os heterossexuais exercem mais Cuidados com os filhos, com 14% (70 casos), contra 7% (14 casos) entre os indivíduos LGBT+ e Trabalho remunerado, com 61% (310 casos) contra 52% (108 casos) entre os indivíduos LGBT+. Nas demais atividades as diferenças são mínimas.

Na categoria cor da pele, as diferenças de porcentagem no exercício de atividades simultâneas à preparação para o concurso não são expressivas, sendo as principais Cuidados com a casa, com 64% (152 casos) entre os negros e 59% (280 casos) entre os não negros, Cuidados com os familiares, com 28% (65 casos) entre os negros e 23% (109 casos) entre os não negros, Trabalho remunerado, com 62% (147 casos) entre os negros e 57% (271 casos) entre os não negros. Há três pontos percentuais de diferença entre negros e não negros no Cuidado com os filhos e em Pós-graduação, com o maior número entre os negros. Entre aqueles que se dedicam integralmente ao concurso a porcentagem é baixa, mas a maioria é de não negros, com 12% (55 casos) contra 7% (16 casos).

Quanto à variável horas semanais de estudo para o CACD, 54% (383 casos) dos aspirantes estão entre 10 e 20 horas semanais, 27% até 10 horas e 27% de 10 a 20 horas. Dentre os negros, o percentual nesta faixa de horas semanais sobe para 64% (151 casos), contra 49% (132 casos) entre os não negros. A maior diferença entre aqueles que conseguem dedicar 40 horas ou mais do seu tempo aos estudos está entre os grupos masculino, com 17% (47 casos) e feminino, com 11% (46 casos).

Na variável anos de preparação para o concurso, a maioria geral, 69% (489 casos), está se preparando há até dois anos, sendo que a maioria desse grupo é composta por mulheres, com 71% (306 casos), contra 65% (183 casos) de homens, de indivíduos LGBTQ+, com 74% (152 casos), contra 67% (337 casos) entre os heterossexuais. Entre aqueles que estão se preparando há mais de 3 anos, a porcentagem dos homens supera a das mulheres, com 35% entre eles (100 casos), contra 29% entre elas (124 casos) e a porcentagem de heterossexuais supera a dos indivíduos LGBTQUIAP+, com 34% entre os primeiros (170 casos) e 26% entre os segundos (54 casos). Não há diferença entre negros e não negros.

O *Survey* questionou os aspirantes sobre os motivos que os levariam a desistir do CACD e 47% disseram que não pretendem desistir, 37% desistiriam por questões pessoais e 17% devido aos altos custos para a preparação. A única diferença entre homens e mulheres que vale a pena relatar aqui é no motivo questões pessoais, com 40% entre os homens, (113 casos) e 34% entre as mulheres (147 casos).

Na diferenciação por orientação sexual, 26% (53 casos) entre os indivíduos LGBTQ+ disseram que desistiriam pelos altos custos para a preparação, contra 13% (66 casos) entre os heterossexuais. Os heterossexuais são aqueles que mais disseram que desistiriam por motivos pessoais, com 39% (198 casos) contra 30% (62 casos) entre os indivíduos LGBTQ+. Eles são também aqueles que mais disseram que não pretendem desistir, com 48% (243 casos), contra 44% (91 casos) entre os indivíduos LGBTQ+.

Na diferenciação por cor da pele, vale relatar aquela referente àqueles que não pretendem desistir, com 49% entre os não negros (234 casos) e 42% entre os negros (100 casos).

O *survey* ainda coletou dos aspirantes a sua pretensão em continuar tentando o CACD, onde 91% disseram que vão realizar o concurso até obter sucesso (648 casos), 8% disseram que vão tentar mais uma ou duas vezes (56 casos) e 1% disse que a tentativa de 2022 foi a última (9 casos). As mulheres são aquelas que demonstraram mais persistência, com 93% (399 casos) afirmando que vão realizar o concurso até obter sucesso, contra 88% (249 casos) entre os homens. Mais homens disseram que vão tentar mais uma ou duas vezes, com 10% (29 casos), contra 6% entre as mulheres (27 casos). Não há diferenças relevantes entre as categorias de orientação sexual e cor da pele.

Sobre nível de dificuldade das matérias cobradas na 1ª fase do CACD, do total de 713 respondentes, 36% (256 casos) disseram que foi em Economia, seguido de Língua Francesa, com 18% (126 casos), Política Internacional, com 16% (117 casos) e Língua Inglesa, com 12% (87 casos). No recorte por sexo, vale ressaltar a diferença na dificuldade em Economia, para 39% (166 casos) das mulheres e para 32% (90 casos) para os homens, esta foi a matéria mais difícil.

Não há diferenças significativas entre as categorias de orientação sexual.

Na comparação por cor da pele, nota-se que as maiores diferenças entre os indivíduos negros e não negros se referem às línguas. Os negros acham mais difícil as disciplinas Língua Francesa, com 22% (51 casos), contra 16% (75 casos) entre os não negros, Língua Inglesa, 17% (40 casos), contra 10% (87 casos) entre os não negros. Os não negros acham mais difícil Economia, com 39% (184 casos), contra 31% (72 casos) entre os negros e Política Internacional, com 18% (87 casos), contra 13% entre os negros (30 casos)

## ANEXOS

Tabela 223. Sexo por orientação sexual

| Orientação sexual | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| LGBT+             | 129      | 30%  | 77        | 27%  | 206   | 29%  |
| Heterossexual     | 301      | 70%  | 206       | 73%  | 507   | 71%  |
| Total             | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 224. Sexo por cor da pele

| Cor da pele | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Negro       | 137      | 32%  | 99        | 35%  | 236   | 33%  |
| Não negro   | 293      | 68%  | 184       | 65%  | 477   | 67%  |
| Total       | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 225. Orientação sexual por sexo

| Sexo      | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Feminino  | 129   | 63%  | 301           | 59%  | 430   | 60%  |
| Masculino | 77    | 37%  | 206           | 41%  | 283   | 40%  |
| Total     | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 226. Orientação sexual por cor da pele

| Cor da pele | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Negro       | 65    | 32%  | 171           | 34%  | 236   | 33%  |
| Não negro   | 141   | 68%  | 336           | 66%  | 477   | 67%  |
| Total       | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 227. Cor da pele por sexo

| Sexo      | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-----------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Feminino  | 137   | 58%  | 293       | 61%  | 430   | 60%  |
| Masculino | 99    | 42%  | 184       | 39%  | 283   | 40%  |
| Total     | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 228. Cor da pele por orientação sexual

| Orientação sexual | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| LGBT+             | 65    | 28%  | 141       | 30%  | 206   | 29%  |
| Heterossexual     | 171   | 73%  | 336       | 70%  | 507   | 71%  |
| Total             | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 229. Sexo por período de nascimento

| Período de nascimento | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| 1930-1979             | 24       | 6%   | 14        | 5%   | 38    | 5%   |
| 1980-1989             | 103      | 24%  | 72        | 25%  | 175   | 25%  |
| 1990-1999             | 259      | 60%  | 169       | 60%  | 428   | 60%  |
| 2000-2003             | 44       | 10%  | 28        | 10%  | 72    | 10%  |
| Total                 | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 230. Orientação sexual por período de nascimento

| Período de nascimento | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| 1930-1979             | 4     | 2%   | 34            | 7%   | 38    | 5%   |
| 1980-1989             | 32    | 16%  | 143           | 28%  | 175   | 25%  |
| 1990-1999             | 136   | 66%  | 292           | 58%  | 428   | 60%  |
| 2000-2003             | 34    | 17%  | 38            | 8%   | 72    | 10%  |
| Total                 | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 231. Cor da pele por período de nascimento

| Período de nascimento | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-----------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| 1930-1979             | 18    | 8%   | 20        | 4%   | 38    | 5%   |
| 1980-1989             | 66    | 28%  | 109       | 23%  | 175   | 25%  |
| 1990-1999             | 127   | 54%  | 301       | 63%  | 428   | 60%  |
| 2000-2003             | 25    | 11%  | 47        | 10%  | 72    | 10%  |
| Total                 | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 232. Sexo por região de nascimento

| Região de nascimento | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| capital              | 239      | 56%  | 162       | 58%  | 401   | 57%  |
| interior             | 185      | 44%  | 115       | 41%  | 300   | 43%  |
| exterior             | 1        | 0%   | 1         | 0%   | 2     | 0%   |
| Total                | 425      | 100% | 278       | 100% | 703*  | 100% |

*Missing* (10 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 233. Orientação sexual por região de nascimento

| Região de nascimento | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| capital              | 110   | 55%  | 291           | 58%  | 401   | 57%  |
| interior             | 90    | 45%  | 210           | 42%  | 300   | 43%  |
| exterior             | 0     | 0%   | 2             | 0%   | 2     | 0%   |
| Total                | 200   | 100% | 503           | 100% | 703*  | 100% |

*Missing* (10 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 234. Cor da pele por região de nascimento

| Região de nascimento | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|----------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| capital              | 144   | 62%  | 257       | 55%  | 401   | 57%  |
| interior             | 89    | 38%  | 211       | 45%  | 300   | 43%  |
| exterior             | 0     | 0%   | 2         | 0%   | 2     | 0%   |
| Total                | 233   | 100% | 470       | 100% | 703*  | 100% |

*Missing* (10 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 235. Sexo por grande região de nascimento

| Grande região de nascimento | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Centro-oeste                | 65       | 15%  | 42        | 15%  | 107   | 15%  |
| Nordeste                    | 102      | 24%  | 54        | 19%  | 156   | 22%  |
| Norte                       | 28       | 7%   | 15        | 5%   | 43    | 6%   |
| Sudeste                     | 171      | 40%  | 127       | 45%  | 298   | 42%  |
| Sul                         | 58       | 14%  | 42        | 15%  | 100   | 14%  |
| Total                       | 424      | 100% | 280       | 100% | 704*  | 100% |

*Missing* (9 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 236. Orientação sexual por grande região de nascimento

| Grande região de nascimento | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Centro-oeste                | 25    | 12%  | 82            | 16%  | 107   | 15%  |
| Nordeste                    | 42    | 21%  | 114           | 23%  | 156   | 22%  |
| Norte                       | 16    | 8%   | 27            | 5%   | 43    | 6%   |
| Sudeste                     | 88    | 43%  | 210           | 42%  | 298   | 42%  |
| Sul                         | 32    | 16%  | 68            | 14%  | 100   | 14%  |
| Total                       | 203   | 100% | 501           | 100% | 704*  | 100% |

*Missing* (9 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 237. Cor da pele por grande região de nascimento

| Grande região de nascimento | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-----------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Centro-oeste                | 42    | 18%  | 65        | 14%  | 107   | 15%  |
| Nordeste                    | 70    | 30%  | 86        | 18%  | 156   | 22%  |
| Norte                       | 21    | 9%   | 22        | 5%   | 43    | 6%   |
| Sudeste                     | 88    | 38%  | 210       | 45%  | 298   | 42%  |
| Sul                         | 12    | 5%   | 88        | 19%  | 100   | 14%  |
| Total                       | 233   | 100% | 471       | 100% | 704*  | 100% |

*Missing* (9 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 238. Sexo por estado civil

| É solteiro? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| não         | 131      | 31%  | 81        | 29%  | 212   | 30%  |
| sim         | 299      | 70%  | 202       | 71%  | 501   | 70%  |
| Total       | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 239. Orientação sexual por estado civil

| É solteiro? | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| não         | 37    | 18%  | 175           | 35%  | 212   | 30%  |
| sim         | 169   | 82%  | 332           | 66%  | 501   | 70%  |
| Total       | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 240. Cor da pele por estado civil

| É solteiro? | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| não         | 75    | 32%  | 137       | 29%  | 212   | 30%  |
| sim         | 161   | 68%  | 340       | 71%  | 501   | 70%  |
| Total       | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 241. Sexo por número de filhos

| Possui filhos? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não            | 367      | 85%  | 251       | 89%  | 618   | 87%  |
| sim            | 63       | 15%  | 32        | 11%  | 95    | 13%  |
| Total          | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 242. Orientação sexual por número de filhos

| Possui filhos? | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não            | 193   | 94%  | 425           | 84%  | 618   | 87%  |
| sim            | 13    | 6%   | 82            | 16%  | 95    | 13%  |
| Total          | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 243. Cor da pele por número de filhos

| Possui filhos? | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|----------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não            | 195   | 83%  | 423       | 89%  | 618   | 87%  |
| sim            | 41    | 17%  | 54        | 11%  | 95    | 13%  |
| Total          | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 244. Sexo por número de irmãos

| Número de irmãos? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não tenho irmãos  | 68       | 16%  | 41        | 15%  | 109   | 15%  |
| tenho 1           | 185      | 43%  | 109       | 39%  | 294   | 41%  |
| tenho 2           | 93       | 22%  | 81        | 29%  | 174   | 24%  |
| tenho 3           | 51       | 12%  | 25        | 9%   | 76    | 11%  |
| 4 ou mais         | 33       | 8%   | 27        | 10%  | 60    | 8%   |
| Total             | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 245. Orientação sexual por número de irmãos

| Possui irmãos?   | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não tenho irmãos | 22    | 11%  | 87            | 17%  | 109   | 15%  |
| tenho 1          | 90    | 44%  | 204           | 40%  | 294   | 41%  |
| tenho 2          | 55    | 27%  | 119           | 24%  | 174   | 24%  |
| tenho 3          | 21    | 10%  | 55            | 11%  | 76    | 11%  |
| 4 ou mais        | 18    | 9%   | 42            | 8%   | 60    | 8%   |
| Total            | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 246. Cor da pele por número de irmãos

| Número de irmãos? | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não tenho irmãos  | 32    | 14%  | 77        | 16%  | 109   | 15%  |
| tenho 1           | 82    | 35%  | 212       | 44%  | 294   | 41%  |
| tenho 2           | 60    | 25%  | 114       | 24%  | 174   | 24%  |
| tenho 3           | 331   | 14%  | 43        | 9%   | 76    | 11%  |
| 4 ou mais         | 29    | 12%  | 31        | 7%   | 60    | 8%   |
| Total             | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 247. Sexo por grau de instrução do pai

| Seu pai possui ensino superior? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Com ensino superior             | 222      | 54%  | 145       | 54%  | 367   | 54%  |
| Sem ensino superior             | 187      | 46%  | 123       | 46%  | 310   | 46%  |
| Total                           | 409      | 100% | 268       | 100% | 677*  | 100% |

*Missing* (33 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 248. Orientação sexual por grau de instrução do pai

| Seu pai possui ensino superior? | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Com ensino superior             | 107   | 54%  | 260           | 55%  | 367   | 54%  |
| Sem ensino superior             | 93    | 47%  | 217           | 46%  | 310   | 46%  |
| Total                           | 200   | 100% | 477           | 100% | 677*  | 100% |

*Missing* (33 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 249. Cor da pele por grau de instrução do pai

| Seu pai possui ensino superior? | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Com ensino superior             | 99    | 44%  | 268       | 59%  | 367   | 54%  |
| Sem ensino superior             | 124   | 56%  | 186       | 41%  | 310   | 46%  |
| Total                           | 223   | 100% | 454       | 100% | 677*  | 100% |

*Missing* (33 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 250. Sexo por grau de instrução da mãe

| Sua mãe possui ensino superior? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Com ensino superior             | 277      | 64%  | 172       | 61%  | 449   | 63%  |
| Sem ensino superior             | 153      | 36%  | 109       | 39%  | 262   | 37%  |
| Total                           | 430      | 100% | 281       | 100% | 711*  | 100% |

*Missing* (2 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 251. Orientação sexual por grau de instrução da mãe

| Sua mãe possui ensino superior? | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Com ensino superior             | 124   | 61%  | 325           | 64%  | 449   | 63%  |
| Sem ensino superior             | 81    | 40%  | 181           | 36%  | 262   | 37%  |
| Total                           | 205   | 100% | 506           | 100% | 711*  | 100% |

*Missing* (2 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 252. Cor da pele por grau de instrução da mãe

| Sua mãe possui ensino superior? | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Com ensino superior             | 129   | 55%  | 320       | 67%  | 449   | 63%  |
| Sem ensino superior             | 107   | 45%  | 155       | 33%  | 262   | 37%  |
| Total                           | 236   | 100% | 475       | 100% | 711*  | 100% |

*Missing* (2 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 253. Sexo por ocupação do pai

| Ocupação do pai                               | Feminino   | %           | Masculino  | %           | Total      | %           |
|---|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| Altos cargos do setor público                 | 20         | 5%          | 15         | 6%          | 35         | 5%          |
| Aposentado                                    | 1          | 0%          | 3          | 1%          | 4          | 1%          |
| Autônomo                                      | 28         | 7%          | 19         | 7%          | 47         | 7%          |
| Comércio, serviço e indústria                 | 88         | 22%         | 60         | 23%         | 148        | 22%         |
| Empresário                                    | 1          | 0%          | 1          | 0%          | 2          | 0%          |
| Executivo de empresa privada                  | 13         | 3%          | 10         | 4%          | 23         | 3%          |
| Funcionário de empresa privada                | 55         | 14%         | 41         | 16%         | 96         | 14%         |
| Funcionário público de médio ou baixo escalão | 95         | 23%         | 55         | 21%         | 150        | 22%         |
| Militar                                       | 4          | 1%          | 2          | 1%          | 6          | 1%          |
| Professor                                     | 24         | 6%          | 10         | 4%          | 34         | 5%          |
| Profissional liberal                          | 64         | 16%         | 38         | 15%         | 102        | 15%         |
| Proprietário rural                            | 13         | 3%          | 7          | 3%          | 20         | 3%          |
| <b>Total</b>                                  | <b>406</b> | <b>100%</b> | <b>261</b> | <b>100%</b> | <b>667</b> | <b>100%</b> |

*Missing* (10 casos sem informação e 36 sem figura paterna).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 254. Orientação sexual por ocupação do pai

| Ocupação do pai                               | LGBT+      | %           | Heterossexual | %           | Total      | %           |
|---|------------|-------------|---------------|-------------|------------|-------------|
| Altos cargos do setor público                 | 11         | 6%          | 24            | 5%          | 35         | 5%          |
| Aposentado                                    | 0          | 0%          | 4             | 1%          | 4          | 1%          |
| Autônomo                                      | 19         | 10%         | 28            | 6%          | 47         | 7%          |
| Comércio, serviço e indústria                 | 46         | 23%         | 102           | 22%         | 148        | 22%         |
| Empresário                                    | 0          | 0%          | 2             | 0%          | 2          | 0%          |
| Executivo de empresa privada                  | 8          | 4%          | 15            | 3%          | 23         | 3%          |
| Funcionário de empresa privada                | 26         | 13%         | 70            | 15%         | 96         | 14%         |
| Funcionário público de médio ou baixo escalão | 37         | 19%         | 113           | 24%         | 150        | 22%         |
| Militar                                       | 2          | 1%          | 4             | 1%          | 6          | 1%          |
| Professor                                     | 12         | 6%          | 22            | 5%          | 34         | 5%          |
| Profissional liberal                          | 31         | 16%         | 71            | 15%         | 102        | 15%         |
| Proprietário rural                            | 4          | 2%          | 16            | 3%          | 20         | 3%          |
| <b>Total</b>                                  | <b>196</b> | <b>100%</b> | <b>471</b>    | <b>100%</b> | <b>667</b> | <b>100%</b> |

*Missing* (10 casos sem informação e 36 sem figura paterna).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 255. Cor da pele por ocupação do pai

| Ocupação do pai                               | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Altos cargos do setor público                 | 6     | 3%   | 29        | 6%   | 35    | 5%   |
| Aposentado                                    | 1     | 0%   | 3         | 1%   | 4     | 1%   |
| Autônomo                                      | 23    | 11%  | 24        | 5%   | 47    | 7%   |
| Comércio, serviço e indústria                 | 51    | 23%  | 97        | 22%  | 148   | 22%  |
| Empresário                                    | 0     | 0%   | 2         | 0%   | 2     | 0%   |
| Executivo de empresa privada                  | 1     | 0%   | 22        | 5%   | 23    | 3%   |
| Funcionário de empresa privada                | 33    | 15%  | 63        | 14%  | 96    | 14%  |
| Funcionário público de médio ou baixo escalão | 59    | 27%  | 91        | 20%  | 150   | 22%  |
| Militar                                       | 2     | 1%   | 4         | 1%   | 6     | 1%   |
| Professor                                     | 14    | 6%   | 20        | 4%   | 34    | 5%   |
| Profissional liberal                          | 20    | 9%   | 82        | 18%  | 102   | 15%  |
| Proprietário rural                            | 8     | 4%   | 12        | 3%   | 20    | 3%   |
| Total   | 218   | 100% | 449       | 100% | 667   | 100% |

*Missing* (10 casos sem informação e 36 sem figura paterna).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 256. Sexo por ocupação da mãe

| Ocupação da mãe                               | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Altos cargos do setor público                 | 12       | 3%   | 5         | 2%   | 17    | 2%   |
| Autônoma                                      | 28       | 7%   | 18        | 6%   | 46    | 7%   |
| Comércio, serviço e indústria                 | 49       | 11%  | 42        | 15%  | 91    | 13%  |
| Executiva de empresa privada                  | 6        | 1%   | 4         | 1%   | 10    | 1%   |
| Funcionária de empresa privada                | 54       | 13%  | 25        | 9%   | 79    | 11%  |
| Funcionária pública de médio ou baixo escalão | 85       | 20%  | 55        | 20%  | 140   | 20%  |
| Professora                                    | 75       | 17%  | 47        | 17%  | 122   | 17%  |
| Profissional liberal                          | 60       | 14%  | 31        | 11%  | 91    | 13%  |
| Proprietária rural                            | 4        | 1%   | 3         | 1%   | 7     | 1%   |
| Empresária                                    | 0        | 0%   | 3         | 1%   | 3     | 0%   |
| Aposentada                                    | 0        | 0%   | 2         | 1%   | 2     | 0%   |
| Não exerceu nenhuma atividade remunerada      | 57       | 13%  | 46        | 16%  | 103   | 15%  |
| Total   | 430      | 100% | 281       | 100% | 711*  | 100% |

*Missing* (2 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 257. Orientação sexual por ocupação da mãe

| Ocupação da mãe                               | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Altos cargos do setor público                 | 3     | 2%   | 14            | 3%   | 17    | 2%   |
| Autônoma                                      | 18    | 9%   | 28            | 6%   | 46    | 7%   |
| Comércio, serviço e indústria                 | 23    | 11%  | 68            | 13%  | 91    | 13%  |
| Executiva de empresa privada                  | 1     | 1%   | 9             | 2%   | 10    | 1%   |
| Funcionária de empresa privada                | 27    | 13%  | 52            | 10%  | 79    | 11%  |
| Funcionária pública de médio ou baixo escalão | 40    | 20%  | 100           | 20%  | 140   | 20%  |
| Professora                                    | 34    | 17%  | 88            | 17%  | 122   | 17%  |
| Profissional liberal                          | 24    | 12%  | 67            | 13%  | 91    | 13%  |
| Proprietária rural                            | 2     | 1%   | 5             | 1%   | 7     | 1%   |
| Empresária                                    | 1     | 1%   | 2             | 0%   | 3     | 0%   |
| Aposentada                                    | 0     | 0%   | 2             | 0%   | 2     | 0%   |
| Não exerceu nenhuma atividade remunerada      | 32    | 16%  | 71            | 14%  | 103   | 15%  |
| Total   | 205   | 100% | 506           | 100% | 711*  | 100% |

*Missing* (2 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 258. Cor da pele por ocupação da mãe

| Ocupação da mãe                               | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Altos cargos do setor público                 | 4     | 2%   | 13        | 3%   | 17    | 2%   |
| Autônoma                                      | 22    | 9%   | 24        | 5%   | 46    | 7%   |
| Comércio, serviço e indústria                 | 28    | 12%  | 63        | 13%  | 91    | 13%  |
| Executiva de empresa privada                  | 2     | 1%   | 8         | 2%   | 10    | 1%   |
| Funcionária de empresa privada                | 21    | 9%   | 58        | 12%  | 79    | 11%  |
| Funcionária pública de médio ou baixo escalão | 49    | 21%  | 91        | 19%  | 140   | 20%  |
| Professora                                    | 54    | 23%  | 68        | 14%  | 122   | 17%  |
| Profissional liberal                          | 19    | 8%   | 172       | 15%  | 91    | 13%  |
| Proprietária rural                            | 3     | 1%   | 4         | 1%   | 7     | 1%   |
| Empresária                                    | 2     | 1%   | 1         | 0%   | 3     | 0%   |
| Aposentada                                    | 1     | 0%   | 1         | 0%   | 2     | 0%   |
| Não exerceu nenhuma atividade remunerada      | 31    | 13%  | 72        | 15%  | 103   | 15%  |
| Total   | 236   | 100% | 475       | 100% | 711*  | 100% |

*Missing* (2 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 259. Sexo por religião

| Religião            | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Católico            | 105      | 24%  | 65        | 23%  | 170   | 24%  |
| Espírita            | 35       | 8%   | 16        | 6%   | 51    | 7%   |
| Evangélico          | 51       | 12%  | 27        | 10%  | 78    | 11%  |
| Umbanda e Candomblé | 19       | 4%   | 5         | 2%   | 24    | 3%   |
| Sem religião        | 200      | 47%  | 154       | 54%  | 354   | 50%  |
| Outros              | 20       | 5%   | 16        | 6%   | 36    | 5%   |
| Total               | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 260. Orientação sexual por religião

| Religião            | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Católico            | 26    | 13%  | 144           | 28%  | 170   | 24%  |
| Espírita            | 14    | 7%   | 37            | 7%   | 51    | 7%   |
| Evangélico          | 5     | 2%   | 73            | 14%  | 78    | 11%  |
| Umbanda e Candomblé | 12    | 6%   | 12            | 2%   | 24    | 3%   |
| Sem religião        | 134   | 65%  | 220           | 43%  | 354   | 50%  |
| Outros              | 15    | 7%   | 21            | 4%   | 36    | 5%   |
| Total               | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 261. Cor da pele por religião

| Religião            | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Católico            | 55    | 23%  | 115       | 24%  | 170   | 24%  |
| Espírita            | 11    | 5%   | 40        | 8%   | 51    | 7%   |
| Evangélico          | 39    | 17%  | 39        | 8%   | 78    | 11%  |
| Umbanda e Candomblé | 14    | 6%   | 10        | 2%   | 24    | 3%   |
| Sem religião        | 106   | 45%  | 248       | 52%  | 354   | 50%  |
| Outros              | 11    | 5%   | 25        | 5%   | 36    | 5%   |
| Total               | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 262. Sexo por experiência fora do país antes de entrar no MRE

| Já morou fora do Brasil? | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                      | 276      | 64%  | 195       | 69%  | 471   | 66%  |
| Sim                      | 154      | 36%  | 88        | 31%  | 242   | 34%  |
| Total                    | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 263. Orientação sexual por experiência fora do país antes de entrar no MRE

| Já morou fora do Brasil? | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não                      | 147   | 71%  | 324           | 64%  | 471   | 66%  |
| Sim                      | 59    | 29%  | 183           | 36%  | 242   | 34%  |
| Total                    | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 264. Cor da pele por experiência fora do país antes de entrar no MRE

| Já morou fora do Brasil? | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                      | 175   | 74%  | 296       | 62%  | 471   | 66%  |
| Sim                      | 61    | 26%  | 181       | 38%  | 242   | 34%  |
| Total                    | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 265. Sexo por estimativa de patrimônio familiar

| Paga aluguel                         | Fem. | %    | Masc. | %    | Total | %    |
|--------------------------------------|------|------|-------|------|-------|------|
| Não                                  | 319  | 74%  | 234   | 83%  | 553   | 78%  |
| Sim                                  | 111  | 26%  | 49    | 17%  | 160   | 22%  |
| Total                                | 430  | 100% | 283   | 100% | 713   | 100% |
| Possui casa própria                  | Fem. | %    | Masc  | %    | Total | %    |
| Não                                  | 93   | 22%  | 42    | 15%  | 135   | 19%  |
| Sim                                  | 337  | 78%  | 241   | 85%  | 578   | 81%  |
| Total                                | 430  | 100% | 283   | 100% | 713   | 100% |
| Possui casa de praia, campo ou serra | Fem. | %    | Masc  | %    | Total | %    |
| Não                                  | 389  | 90%  | 240   | 85%  | 629   | 88%  |
| Sim                                  | 41   | 10%  | 43    | 15%  | 84    | 12%  |
| Total                                | 430  | 100% | 283   | 100% | 713   | 100% |
| Possui outros imóveis de aluguel     | Fem. | %    | Masc  | %    | Total | %    |
| Não                                  | 346  | 80%  | 216   | 76%  | 562   | 79%  |
| Sim                                  | 84   | 20%  | 67    | 24%  | 151   | 21%  |
| Total                                | 430  | 100% | 283   | 100% | 713   | 100% |
| Tem investimentos financeiros        | Fem. | %    | Masc  | %    | Total | %    |
| Não                                  | 329  | 77%  | 213   | 75%  | 542   | 76%  |
| Sim                                  | 101  | 23%  | 70    | 25%  | 171   | 24%  |
| Total                                | 430  | 100% | 283   | 100% | 713   | 100% |
| Tem plano de saúde                   | Fem. | %    | Masc  | %    | Total | %    |
| Não                                  | 159  | 37%  | 111   | 39%  | 270   | 38%  |
| Sim                                  | 271  | 63%  | 172   | 61%  | 443   | 62%  |
| Total                                | 430  | 100% | 283   | 100% | 713   | 100% |
| Paga ou pagou escola ou faculdade    | Fem. | %    | Masc  | %    | Total | %    |
| Não                                  | 216  | 50%  | 162   | 57%  | 378   | 53%  |
| Sim                                  | 214  | 50%  | 121   | 43%  | 335   | 47%  |
| Total                                | 430  | 100% | 283   | 100% | 713   | 100% |
| Tem empregada doméstica mensalista   | Fem. | %    | Masc  | %    | Total | %    |
| Não                                  | 371  | 86%  | 245   | 87%  | 616   | 86%  |
| Sim                                  | 59   | 14%  | 38    | 13%  | 97    | 14%  |
| Total                                | 430  | 100% | 283   | 100% | 713   | 100% |
| Tem empregada doméstica diarista     | Fem. | %    | Masc  | %    | Total | %    |
| Não                                  | 317  | 74%  | 212   | 75%  | 529   | 74%  |
| Sim                                  | 113  | 26%  | 71    | 25%  | 184   | 26%  |
| Total                                | 430  | 100% | 283   | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 266. Orientação sexual por estimativa de patrimônio familiar

| Paga aluguel                         | LGBT+  | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--------------------------------------|--------|------|---------------|------|-------|------|
| Não                                  | 155    | 75%  | 398           | 79%  | 553   | 78%  |
| Sim                                  | 51     | 25%  | 109           | 21%  | 160   | 22%  |
| Total                                | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Possui casa própria                  | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não                                  | 42     | 20%  | 93            | 18%  | 135   | 19%  |
| Sim                                  | 164    | 80%  | 414           | 82%  | 578   | 81%  |
| Total                                | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Possui casa de praia, campo ou serra | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não                                  | 178    | 86%  | 451           | 89%  | 629   | 88%  |
| Sim                                  | 28     | 14%  | 56            | 11%  | 84    | 12%  |
| Total                                | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Possui outros imóveis de aluguel     | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não                                  | 161    | 78%  | 401           | 79%  | 562   | 79%  |
| Sim                                  | 45     | 22%  | 106           | 21%  | 151   | 21%  |
| Total                                | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Tem investimentos financeiros        | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não                                  | 162    | 79%  | 380           | 75%  | 542   | 76%  |
| Sim                                  | 44     | 21%  | 127           | 25%  | 171   | 24%  |
| Total                                | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Tem plano de saúde                   | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não                                  | 80     | 39%  | 190           | 37%  | 270   | 38%  |
| Sim                                  | 126    | 61%  | 317           | 63%  | 443   | 62%  |
| Total                                | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Paga ou pagou escola ou faculdade    | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não                                  | 111    | 54%  | 267           | 53%  | 378   | 53%  |
| Sim                                  | 95     | 46%  | 240           | 47%  | 335   | 47%  |
| Total                                | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Tem empregada doméstica mensalista   | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não                                  | 183    | 89%  | 433           | 85%  | 616   | 86%  |
| Sim                                  | 23     | 11%  | 74            | 15%  | 97    | 14%  |
| Total                                | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Tem empregada doméstica diarista     | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não                                  | 149    | 72%  | 380           | 75%  | 529   | 74%  |
| Sim                                  | 57     | 28%  | 127           | 25%  | 184   | 26%  |
| Total                                | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 267. Cor da pele estimativa de patrimônio familiar

| Paga aluguel                         | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--------------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                                  | 176   | 75%  | 377       | 79%  | 553   | 78%  |
| Sim                                  | 60    | 25%  | 100       | 21%  | 160   | 22%  |
| Total                                | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Possui casa própria                  | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não                                  | 53    | 22%  | 82        | 17%  | 135   | 19%  |
| Sim                                  | 183   | 78%  | 395       | 83%  | 578   | 81%  |
| Total                                | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Possui casa de praia, campo ou serra | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não                                  | 215   | 91%  | 414       | 87%  | 629   | 88%  |
| Sim                                  | 21    | 9%   | 63        | 13%  | 84    | 12%  |
| Total                                | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Possui outros imóveis de aluguel     | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não                                  | 200   | 85%  | 362       | 76%  | 562   | 79%  |
| Sim                                  | 36    | 15%  | 115       | 24%  | 151   | 21%  |
| Total                                | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Tem investimentos financeiros        | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não                                  | 197   | 83%  | 345       | 72%  | 542   | 76%  |
| Sim                                  | 39    | 17%  | 132       | 28%  | 171   | 24%  |
| Total                                | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Tem plano de saúde                   | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não                                  | 126   | 53%  | 144       | 30%  | 270   | 38%  |
| Sim                                  | 110   | 47%  | 333       | 70%  | 443   | 62%  |
| Total                                | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Paga ou pagou escola ou faculdade    | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não                                  | 148   | 63%  | 230       | 48%  | 378   | 53%  |
| Sim                                  | 88    | 37%  | 247       | 52%  | 335   | 47%  |
| Total                                | 236   | 100% | 477       | 100% | 1     | 100% |
| Tem empregada doméstica mensalista   | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não                                  | 213   | 90%  | 403       | 84%  | 616   | 86%  |
| Sim                                  | 23    | 10%  | 74        | 16%  | 97    | 14%  |
| Total                                | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Tem empregada doméstica diarista     | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não                                  | 192   | 81%  | 337       | 71%  | 529   | 74%  |
| Sim                                  | 44    | 19%  | 140       | 29%  | 184   | 26%  |
| Total                                | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 268. Sexo por natureza da instituição de ensino no ensino fundamental

| Natureza da instituição      | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Privada                      | 304      | 71%  | 197       | 70%  | 501   | 70%  |
| Pública                      | 126      | 29%  | 86        | 30%  | 212   | 30%  |
| Total                        | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |
| Classificação da instituição | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Confessional                 | 102      | 34%  | 68        | 35%  | 170   | 34%  |
| Secular                      | 197      | 65%  | 124       | 63%  | 321   | 64%  |
| Internacional                | 5        | 2%   | 5         | 3%   | 10    | 2%   |
| Total                        | 304      | 100% | 197       | 100% | 501*  | 100% |

*Missing* (212 casos de não se aplicam porque estudaram em escolas públicas).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 269. Orientação sexual por natureza da instituição de ensino no ensino fundamental

| Natureza da instituição      | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Privada                      | 143   | 69%  | 358           | 71%  | 501   | 70%  |
| Pública                      | 63    | 31%  | 149           | 29%  | 212   | 30%  |
| Total                        | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Classificação da instituição | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Confessional                 | 47    | 33%  | 123           | 34%  | 170   | 34%  |
| Secular                      | 95    | 66%  | 226           | 63%  | 321   | 64%  |
| Internacional                | 1     | 1%   | 9             | 3%   | 10    | 2%   |
| Total                        | 143   | 100% | 358           | 100% | 501*  | 100% |

*Missing* (212 casos de não se aplicam porque estudaram em escolas públicas).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 270. Cor da pele por natureza da instituição de ensino no ensino fundamental

| Natureza da instituição      | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Privada                      | 132   | 56%  | 369       | 77%  | 501   | 70%  |
| Pública                      | 104   | 44%  | 108       | 23%  | 212   | 30%  |
| Total                        | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Classificação da instituição | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Confessional                 | 43    | 33%  | 127       | 34%  | 170   | 34%  |
| Secular                      | 87    | 66%  | 234       | 63%  | 321   | 64%  |
| Internacional                | 2     | 2%   | 8         | 2%   | 10    | 2%   |
| Total                        | 132   | 100% | 369       | 100% | 501*  | 100% |

*Missing* (212 casos de não se aplicam porque estudaram em escolas públicas).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 271. Sexo por natureza da instituição de ensino no ensino

| Natureza da instituição      | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Privada                      | 292      | 68%  | 178       | 63%  | 470   | 66%  |
| Pública                      | 138      | 32%  | 105       | 37%  | 243   | 34%  |
| Total                        | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |
| Classificação da instituição | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Confessional                 | 78       | 27%  | 50        | 28%  | 128   | 27%  |
| Secular                      | 208      | 71%  | 122       | 69%  | 330   | 70%  |
| Internacional                | 6        | 2%   | 6         | 3%   | 12    | 3%   |
| Total                        | 292      | 100% | 178       | 100% | 470*  | 100% |

*Missing* (243 casos de não se aplicam porque estudaram em escolas públicas).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 272. Orientação sexual por natureza da instituição de ensino no ensino médio

| Natureza da instituição      | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------------------------|-----------|------|---------------|------|-------|------|
| Privada                      | 132       | 64%  | 338           | 67%  | 470   | 66%  |
| Pública                      | 74        | 36%  | 169           | 33%  | 243   | 34%  |
| Total                        | 206       | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Classificação da instituição | LGBTQIAP+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Confessional                 | 40        | 30%  | 88            | 26%  | 128   | 27%  |
| Secular                      | 91        | 69%  | 239           | 71%  | 330   | 70%  |
| Internacional                | 1         | 1%   | 11            | 3%   | 12    | 3%   |
| Total                        | 132       | 100% | 338           | 100% | 470*  | 100% |

*Missing* (243 casos de não se aplicam porque estudaram em escolas públicas).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 273. Cor da pele por natureza da instituição de ensino no ensino médio

| Natureza da instituição      | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Privada                      | 120   | 51%  | 350       | 73%  | 470   | 66%  |
| Pública                      | 116   | 49%  | 127       | 27%  | 243   | 34%  |
| Total                        | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Classificação da instituição | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Confessional                 | 29    | 24%  | 99        | 28%  | 128   | 27%  |
| Secular                      | 88    | 73%  | 242       | 69%  | 330   | 70%  |
| Internacional                | 3     | 3%   | 9         | 3%   | 12    | 3%   |
| Total                        | 120   | 100% | 350       | 100% | 470*  | 100% |

*Missing* (243 casos de não se aplicam porque estudaram em escolas públicas).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 274. Sexo por grande região onde cursou o ensino médio

| Ensino médio grande região | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Centro-oeste               | 71       | 17%  | 44        | 16%  | 115   | 16%  |
| Nordeste                   | 105      | 25%  | 56        | 20%  | 161   | 23%  |
| Norte                      | 29       | 7%   | 14        | 5%   | 43    | 6%   |
| Sudeste                    | 163      | 38%  | 127       | 45%  | 290   | 41%  |
| Sul                        | 58       | 14%  | 41        | 15%  | 99    | 14%  |
| Exterior                   | 3        | 1%   | 0         | 0%   | 3     | 0%   |
| Total                      | 429      | 100% | 282       | 100% | 711*  | 100% |

*Missing* (2 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 275. Orientação sexual por grande região onde cursou o ensino médio

| Ensino médio grande região | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Centro-oeste               | 24    | 12%  | 91            | 18%  | 115   | 16%  |
| Nordeste                   | 48    | 23%  | 113           | 22%  | 161   | 23%  |
| Norte                      | 18    | 9%   | 25            | 5%   | 43    | 6%   |
| Sudeste                    | 85    | 42%  | 205           | 41%  | 290   | 41%  |
| Sul                        | 30    | 15%  | 69            | 14%  | 99    | 14%  |
| Exterior                   | 0     | 0%   | 3             | 1%   | 3     | 0%   |
| Total                      | 205   | 100% | 506           | 100% | 711*  | 100% |

*Missing* (2 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 276. Cor da pele por grande região onde cursou o ensino médio

| Ensino médio grande região | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|----------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Centro-oeste               | 45    | 19%  | 70        | 15%  | 115   | 16%  |
| Nordeste                   | 71    | 30%  | 90        | 19%  | 161   | 23%  |
| Norte                      | 20    | 9%   | 23        | 5%   | 43    | 6%   |
| Sudeste                    | 86    | 37%  | 204       | 43%  | 290   | 41%  |
| Sul                        | 12    | 5%   | 87        | 18%  | 99    | 14%  |
| Exterior                   | 1     | 0%   | 2         | 0%   | 3     | 0%   |
| Total                      | 235   | 100% | 476       | 100% | 711*  | 100% |

*Missing* (2 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 277. Sexo por grau de instrução

| Grau de instrução          | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Doutorado                  | 11       | 3%   | 8         | 3%   | 19    | 3%   |
| Mestrado                   | 66       | 15%  | 30        | 11%  | 96    | 14%  |
| Especialização             | 97       | 23%  | 50        | 18%  | 147   | 21%  |
| Ensino superior completo   | 195      | 45%  | 149       | 53%  | 344   | 48%  |
| Ensino superior incompleto | 61       | 14%  | 46        | 16%  | 107   | 15%  |
| Total                      | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 278. Orientação sexual por grau de instrução

| Grau de instrução          | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Doutorado                  | 7     | 3%   | 12            | 2%   | 19    | 3%   |
| Mestrado                   | 28    | 14%  | 68            | 13%  | 96    | 14%  |
| Especialização             | 25    | 12%  | 122           | 24%  | 147   | 21%  |
| Ensino superior completo   | 101   | 49%  | 243           | 48%  | 344   | 48%  |
| Ensino superior incompleto | 45    | 22%  | 62            | 12%  | 107   | 15%  |
| Total                      | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 279. Cor da pele por grau de instrução

| Grau de instrução          | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|----------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Doutorado                  | 8     | 3%   | 11        | 2%   | 19    | 3%   |
| Mestrado                   | 24    | 10%  | 72        | 15%  | 96    | 14%  |
| Especialização             | 52    | 22%  | 95        | 20%  | 147   | 21%  |
| Ensino superior completo   | 111   | 47%  | 233       | 49%  | 344   | 48%  |
| Ensino superior incompleto | 41    | 17%  | 66        | 14%  | 107   | 15%  |
| Total                      | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 280. Sexo por período de formação do curso superior

| Período de formação no curso superior | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---------------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Antes de 2010                         | 66       | 18%  | 39        | 17%  | 105   | 17%  |
| Depois de 2010                        | 302      | 82%  | 196       | 83%  | 498   | 83%  |
| Total                                 | 368      | 100% | 235       | 100% | 603*  | 100% |

*Missing* (110 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 281. Orientação sexual por período de formação do curso superior

| Período de formação no curso superior | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---------------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Antes de 2010                         | 14    | 9%   | 91            | 21%  | 105   | 17%  |
| Depois de 2010                        | 145   | 91%  | 353           | 80%  | 498   | 83%  |
| Total                                 | 159   | 100% | 444           | 100% | 603*  | 100% |

*Missing* (110 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 282. Cor da pele por período de formação do curso superior

| Período de formação no curso superior | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---------------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Antes de 2010                         | 40    | 21%  | 65        | 16%  | 105   | 17%  |
| Depois de 2010                        | 155   | 80%  | 343       | 84%  | 498   | 83%  |
| Total                                 | 195   | 100% | 408       | 100% | 603*  | 100% |

*Missing* (110 casos sem informação).

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 283. Sexo por curso de formação no ensino superior

| Escolaridade               | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Administração              | 9        | 2%   | 14        | 5%   | 23    | 3%   |
| Áreas da saúde             | 10       | 2%   | 8         | 3%   | 18    | 3%   |
| Arquitetura e Urbanismo    | 11       | 3%   | 0         | 0%   | 11    | 2%   |
| Ciências Militares         | 2        | 1%   | 2         | 1%   | 4     | 1%   |
| Ciências Sociais           | 24       | 6%   | 23        | 8%   | 47    | 7%   |
| Comércio Exterior          | 2        | 1%   | 4         | 1%   | 6     | 1%   |
| Comunicação e Jornalismo   | 29       | 7%   | 6         | 2%   | 35    | 5%   |
| Direito                    | 159      | 37%  | 78        | 28%  | 237   | 33%  |
| Economia                   | 6        | 1%   | 14        | 5%   | 20    | 3%   |
| Engenharias                | 5        | 1%   | 16        | 6%   | 21    | 3%   |
| Geografia e História       | 22       | 5%   | 20        | 7%   | 42    | 6%   |
| Letras                     | 22       | 5%   | 15        | 5%   | 37    | 5%   |
| Pedagogia e Serviço Social | 4        | 1%   | 2         | 1%   | 6     | 1%   |
| Relações Internacionais    | 98       | 23%  | 66        | 23%  | 164   | 23%  |
| Outros                     | 27       | 6%   | 15        | 5%   | 42    | 6%   |
| Total                      | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 284. Orientação sexual por curso de formação no ensino superior

| Escolaridade               | LGBT+      | %           | Heterossexual | %           | Total      | %           |
|----------------------------|------------|-------------|---------------|-------------|------------|-------------|
| Administração              | 6          | 3%          | 17            | 3%          | 23         | 3%          |
| Áreas da saúde             | 1          | 1%          | 17            | 3%          | 18         | 3%          |
| Arquitetura e Urbanismo    | 4          | 2%          | 7             | 1%          | 11         | 2%          |
| Ciências Militares         | 0          | 0%          | 4             | 1%          | 4          | 1%          |
| Ciências Sociais           | 14         | 7%          | 33            | 7%          | 47         | 7%          |
| Comércio Exterior          | 3          | 2%          | 3             | 1%          | 6          | 1%          |
| Comunicação e Jornalismo   | 8          | 4%          | 27            | 5%          | 35         | 5%          |
| Direito                    | 71         | 35%         | 166           | 33%         | 237        | 33%         |
| Economia                   | 6          | 3%          | 14            | 3%          | 20         | 3%          |
| Engenharias                | 6          | 3%          | 15            | 3%          | 21         | 3%          |
| Geografia e História       | 8          | 4%          | 34            | 7%          | 42         | 6%          |
| Letras                     | 13         | 6%          | 24            | 5%          | 37         | 5%          |
| Pedagogia e Serviço Social | 0          | 0%          | 6             | 1%          | 6          | 1%          |
| Relações Internacionais    | 54         | 26%         | 110           | 22%         | 164        | 23%         |
| Outros                     | 12         | 6%          | 30            | 6%          | 42         | 6%          |
| <b>Total</b>               | <b>206</b> | <b>100%</b> | <b>507</b>    | <b>100%</b> | <b>713</b> | <b>100%</b> |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 285. Cor da pele por curso de formação no ensino superior

| Escolaridade               | Negro      | %           | Não negro  | %           | Total      | %           |
|----------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| Administração              | 9          | 4%          | 14         | 3%          | 23         | 3%          |
| Áreas da saúde             | 6          | 3%          | 12         | 3%          | 18         | 3%          |
| Arquitetura e Urbanismo    | 2          | 1%          | 9          | 2%          | 11         | 2%          |
| Ciências Militares         | 2          | 1%          | 2          | 0%          | 4          | 1%          |
| Ciências Sociais           | 23         | 10%         | 24         | 5%          | 47         | 7%          |
| Comércio Exterior          | 3          | 1%          | 3          | 1%          | 6          | 1%          |
| Comunicação e Jornalismo   | 8          | 3%          | 27         | 6%          | 35         | 5%          |
| Direito                    | 63         | 27%         | 174        | 37%         | 237        | 33%         |
| Economia                   | 8          | 3%          | 12         | 3%          | 20         | 3%          |
| Engenharias                | 7          | 3%          | 14         | 3%          | 21         | 3%          |
| Geografia e História       | 18         | 8%          | 24         | 5%          | 42         | 6%          |
| Letras                     | 13         | 6%          | 24         | 5%          | 37         | 5%          |
| Pedagogia e Serviço Social | 5          | 2%          | 1          | 0%          | 6          | 1%          |
| Relações Internacionais    | 51         | 22%         | 113        | 24%         | 164        | 23%         |
| Outros                     | 18         | 8%          | 24         | 5%          | 42         | 6%          |
| <b>Total</b>               | <b>236</b> | <b>100%</b> | <b>477</b> | <b>100%</b> | <b>713</b> | <b>100%</b> |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 286. Sexo por motivos para a escolha da carreira diplomática

| Motivo de escolha da carreira  | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Interesse por política externa | 192      | 45%  | 133       | 47%  | 325   | 46%  |
| Oportunidade e estabilidade    | 49       | 11%  | 40        | 14%  | 89    | 13%  |
| Status, prestígio e privilégio | 189      | 44%  | 110       | 39%  | 299   | 42%  |
| Total                          | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 287. Orientação sexual por motivos para e escolha da carreira diplomática

| Motivo de escolha da carreira  | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|--------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Interesse por política externa | 85    | 41%  | 240           | 47%  | 325   | 46%  |
| Oportunidade e estabilidade    | 28    | 14%  | 61            | 12%  | 89    | 13%  |
| Status, prestígio e privilégio | 93    | 45%  | 206           | 41%  | 299   | 42%  |
| Total                          | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 288. Cor da pele por motivos para e escolha da carreira diplomática

| Motivo de escolha da carreira  | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|--------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Interesse por política externa | 109   | 46%  | 216       | 45%  | 325   | 46%  |
| Oportunidade e estabilidade    | 34    | 14%  | 55        | 12%  | 89    | 13%  |
| Status, prestígio e privilégio | 93    | 39%  | 206       | 43%  | 299   | 42%  |
| Total                          | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 289. Sexo por interesse por outra carreira no setor público

| Interesse por outra carreira | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                          | 340      | 79%  | 196       | 69%  | 536   | 75%  |
| Sim                          | 90       | 21%  | 87        | 31%  | 177   | 25%  |
| Total                        | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 290. Orientação sexual por interesse por outra carreira no setor público

| Interesse por outra carreira | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não                          | 162   | 79%  | 374           | 74%  | 536   | 75%  |
| Sim                          | 44    | 21%  | 133           | 26%  | 177   | 25%  |
| Total                        | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 291. Cor da pele por interesse por outra carreira no setor público

| Interesse por outra carreira | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                          | 169   | 72%  | 367       | 77%  | 536   | 75%  |
| Sim                          | 67    | 28%  | 110       | 23%  | 177   | 25%  |
| Total                        | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 292. Sexo por forma de preparação para o concurso do IRBr

| Sozinho                           | Feminino | %     | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------------------|----------|-------|-----------|------|-------|------|
| Não                               | 182      | 42%   | 95        | 34%  | 277   | 39%  |
| Sim                               | 248      | 58%   | 188       | 66%  | 436   | 61%  |
| Total                             | 430      | 100%  | 283       | 100% | 713   | 100% |
| Com mentoria                      | Feminino | %     | Masculino | %    | Total | %    |
| Não                               | 380      | 88%   | 265       | 94%  | 645   | 90%  |
| Sim                               | 50       | 12%   | 18        | 6%   | 68    | 10%  |
| Total                             | 430      | 100%  | 283       | 100% | 713   | 100% |
| Com grupo de estudos entre amigos | Feminino | %     | Masculino | %    | Total | %    |
| Não                               | 336      | 78%   | 234       | 83%  | 570   | 80%  |
| Sim                               | 94       | 22% 1 | 49        | 17%  | 143   | 20%  |
| Total                             | 430      | 100%  | 283       | 100% | 713   | 100% |
| Em um cursinho preparatório       | Feminino | %     | Masculino | %    | Total | %    |
| Não                               | 160      | 37%   | 128       | 45%  | 288   | 40%  |
| Sim                               | 270      | 63%   | 155       | 55%  | 425   | 60%  |
| Total                             | 430      | 100%  | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais

Tabela 293. Orientação sexual por forma de preparação para o concurso do IRBr

| Sozinho                           | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Não                               | 70    | 34%  | 207           | 41%  | 277   | 39%  |
| Sim                               | 136   | 66%  | 300           | 59%  | 436   | 61%  |
| Total                             | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Com mentoria                      | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não                               | 184   | 89%  | 461           | 91%  | 645   | 90%  |
| Sim                               | 22    | 11%  | 46            | 9%   | 68    | 10%  |
| Total                             | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Com grupo de estudos entre amigos | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não                               | 171   | 83%  | 399           | 79%  | 570   | 80%  |
| Sim                               | 35    | 17%  | 108           | 21%  | 143   | 20%  |
| Total                             | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Em um cursinho preparatório       | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não                               | 90    | 44%  | 198           | 39%  | 288   | 40%  |
| Sim                               | 116   | 56%  | 309           | 61%  | 425   | 60%  |
| Total                             | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 294. Cor da pele por forma de preparação para o concurso do IRBr

| Sozinho                           | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-----------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não                               | 76    | 32%  | 201       | 42%  | 277   | 39%  |
| Sim                               | 160   | 68%  | 276       | 58%  | 436   | 61%  |
| Total                             | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Com mentoria                      | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não                               | 208   | 88%  | 437       | 92%  | 645   | 90%  |
| Sim                               | 28    | 12%  | 40        | 8%   | 68    | 10%  |
| Total                             | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Com grupo de estudos entre amigos | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não                               | 187   | 79%  | 383       | 80%  | 570   | 80%  |
| Sim                               | 49    | 21%  | 94        | 20%  | 143   | 20%  |
| Total                             | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Em um cursinho preparatório       | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não                               | 125   | 53%  | 163       | 34%  | 288   | 40%  |
| Sim                               | 111   | 47%  | 314       | 66%  | 425   | 60%  |
| Total                             | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 295 Sexo por exercício de outras atividades enquanto se preparava para o CACD

| Cuidados com a casa                                 | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Não   | 140      | 33%  | 141       | 50%  | 281   | 39%  |
| Sim   | 290      | 67%  | 142       | 50%  | 432   | 61%  |
| Total   | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |
| Cuidados com os filhos                              | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 370      | 86%  | 259       | 92%  | 629   | 88%  |
| Sim   | 60       | 14%  | 24        | 8%   | 84    | 12%  |
| Total   | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |
| Cuidado com familiares                              | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 301      | 70%  | 238       | 84%  | 539   | 76%  |
| Sim   | 129      | 30%  | 45        | 16%  | 174   | 24%  |
| Total   | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |
| Esportes, exercícios físicos ou instrumento musical | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 173      | 40%  | 121       | 43%  | 294   | 41%  |
| Sim   | 257      | 60%  | 162       | 57%  | 419   | 59%  |
| Total   | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |
| Trabalho remunerado                                 | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 187      | 43%  | 108       | 38%  | 295   | 41%  |
| Sim   | 243      | 57%  | 175       | 62%  | 418   | 59%  |
| Total   | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |
| Graduação   | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 343      | 80%  | 223       | 79%  | 566   | 79%  |
| Sim   | 87       | 20%  | 60        | 21%  | 147   | 21%  |
| Total   | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |
| Pós-graduação                                       | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 347      | 81%  | 236       | 83%  | 583   | 82%  |
| Sim   | 83       | 19%  | 47        | 17%  | 130   | 18%  |
| Total   | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |
| Me dedico integralmente ao concurso                 | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
| Não   | 392      | 91%  | 250       | 88%  | 642   | 90%  |
| Sim   | 38       | 9%   | 33        | 12%  | 71    | 10%  |
| Total   | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 296. Orientação sexual por exercício de outras atividades enquanto se preparava para o CACD

| Cuidados com a casa                                 | LGBT+  | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|--------|------|---------------|------|-------|------|
| Não   | 67     | 33%  | 214           | 42%  | 281   | 39%  |
| Sim   | 139    | 67%  | 293           | 58%  | 432   | 61%  |
| Total   | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Cuidados com os filhos                              | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 192    | 93%  | 437           | 86%  | 629   | 88%  |
| Sim   | 14     | 7%   | 70            | 14%  | 84    | 12%  |
| Total   | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Cuidado com familiares                              | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 157    | 76%  | 382           | 75%  | 539   | 76%  |
| Sim   | 49     | 24%  | 125           | 25%  | 174   | 24%  |
| Total   | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Esportes, exercícios físicos ou instrumento musical | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 83     | 40%  | 211           | 42%  | 294   | 41%  |
| Sim   | 123    | 60%  | 296           | 58%  | 419   | 59%  |
| Total   | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Trabalho remunerado                                 | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 98     | 48%  | 197           | 39%  | 295   | 41%  |
| Sim   | 108    | 52%  | 310           | 61%  | 418   | 59%  |
| Total   | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Graduação   | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 146    | 71%  | 420           | 83%  | 566   | 79%  |
| Sim   | 60     | 29%  | 87            | 17%  | 147   | 21%  |
| Total   | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Pós-graduação                                       | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 169    | 82%  | 414           | 82%  | 583   | 82%  |
| Sim   | 37     | 18%  | 93            | 18%  | 130   | 18%  |
| Total   | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |
| Me dedico integralmente ao concurso                 | LGBT + | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
| Não   | 188    | 91%  | 454           | 90%  | 642   | 90%  |
| Sim   | 18     | 9%   | 53            | 10%  | 71    | 10%  |
| Total   | 206    | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 297. Cor da pele por exercício de outras atividades enquanto se preparava para o CACD

| Cuidados com a casa                                 | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|---|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Não   | 84    | 36%  | 197       | 41%  | 281   | 39%  |
| Sim   | 152   | 64%  | 280       | 59%  | 432   | 61%  |
| Total   | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Cuidados com os filhos                              | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 204   | 86%  | 425       | 89%  | 629   | 88%  |
| Sim   | 32    | 14%  | 52        | 11%  | 84    | 12%  |
| Total   | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Cuidado com familiares                              | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 171   | 72%  | 368       | 77%  | 539   | 76%  |
| Sim   | 65    | 28%  | 109       | 23%  | 174   | 24%  |
| Total   | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Esportes, exercícios físicos ou instrumento musical | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 107   | 45%  | 187       | 39%  | 294   | 41%  |
| Sim   | 129   | 55%  | 290       | 61%  | 419   | 59%  |
| Total   | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Trabalho remunerado                                 | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 89    | 38%  | 206       | 43%  | 295   | 41%  |
| Sim   | 147   | 62%  | 271       | 57%  | 418   | 59%  |
| Total   | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Graduação   | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 187   | 79%  | 379       | 79%  | 566   | 79%  |
| Sim   | 49    | 21%  | 98        | 21%  | 147   | 21%  |
| Total   | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Pós-graduação                                       | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 188   | 80%  | 395       | 83%  | 583   | 82%  |
| Sim   | 48    | 20%  | 82        | 17%  | 130   | 18%  |
| Total   | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |
| Me dedico integralmente ao concurso                 | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
| Não   | 220   | 93%  | 422       | 88%  | 642   | 90%  |
| Sim   | 16    | 7%   | 55        | 12%  | 71    | 10%  |
| Total   | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 298. Sexo por horas semanais de estudo para o CACD

| Horas semanais de preparo (CACD) | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Até 10 horas por semana          | 109      | 25%  | 80        | 28%  | 189   | 27%  |
| De 10 a 20 horas por semana      | 120      | 28%  | 74        | 26%  | 194   | 27%  |
| De 20 a 30 horas por semana      | 95       | 22%  | 55        | 19%  | 150   | 21%  |
| De 30 a 40 horas por semana      | 60       | 14%  | 27        | 10%  | 87    | 12%  |
| Mais de 40 horas por semana      | 46       | 11%  | 47        | 17%  | 93    | 13%  |
| Total                            | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 299. Orientação sexual por horas semanais de estudo para o CACD

| Horas semanais de preparo (CACD) | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|----------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Até 10 horas por semana          | 52    | 25%  | 137           | 27%  | 189   | 27%  |
| De 10 a 20 horas por semana      | 55    | 27%  | 139           | 27%  | 194   | 27%  |
| De 20 a 30 horas por semana      | 43    | 21%  | 107           | 21%  | 150   | 21%  |
| De 30 a 40 horas por semana      | 31    | 15%  | 56            | 11%  | 87    | 12%  |
| Mais de 40 horas por semana      | 25    | 12%  | 68            | 13%  | 93    | 13%  |
| Total                            | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 300. Cor da pele por horas semanais de estudo para o CACD

| Horas semanais de preparo (CACD) | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|----------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Até 10 horas por semana          | 77    | 33%  | 112       | 24%  | 189   | 27%  |
| De 10 a 20 horas por semana      | 74    | 31%  | 120       | 25%  | 194   | 27%  |
| De 20 a 30 horas por semana      | 38    | 16%  | 112       | 24%  | 150   | 21%  |
| De 30 a 40 horas por semana      | 21    | 9%   | 66        | 14%  | 87    | 12%  |
| Mais de 40 horas por semana      | 26    | 11%  | 67        | 14%  | 93    | 13%  |
| Total                            | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 301. Sexo por anos de preparo para o CACD

| Anos de preparo (CACD) | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| De um a dois anos      | 306      | 71%  | 183       | 65%  | 489   | 69%  |
| Mais de 3 anos         | 124      | 29%  | 100       | 35%  | 224   | 31%  |
| Total                  | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 302. Orientação sexual por anos de preparo para o CACD

| Anos de preparo (CACD) | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| De um a dois anos      | 152   | 74%  | 337           | 67%  | 489   | 69%  |
| Mais de 3 anos         | 54    | 26%  | 170           | 34%  | 224   | 31%  |
| Total                  | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 303. Cor da pele por anos de preparo para o CACD

| Anos de preparo   | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| De um a dois anos | 163   | 69%  | 326       | 68%  | 489   | 69%  |
| Mais de 3 anos    | 73    | 31%  | 151       | 32%  | 224   | 31%  |
| Total             | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 304. Sexo por motivos para desistir do CACD

| Motivos para desistir do CACD     | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Os altos custos para a preparação | 76       | 18%  | 43        | 15%  | 119   | 17%  |
| Não pretendo desistir             | 207      | 48%  | 127       | 45%  | 334   | 47%  |
| Questões pessoais                 | 147      | 34%  | 113       | 40%  | 260   | 37%  |
| Total                             | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 305. Orientação sexual por motivos para desistir do CACD

| Motivos para desistir do CACD     | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|-----------------------------------|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Os altos custos para a preparação | 53    | 26%  | 66            | 13%  | 119   | 17%  |
| Não pretendo desistir             | 91    | 44%  | 243           | 48%  | 334   | 47%  |
| Questões pessoais                 | 62    | 30%  | 198           | 39%  | 260   | 37%  |
| Total                             | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 306. Cor da pele por motivos para desistir do CACD

| Motivos para desistir do CACD     | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|-----------------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Os altos custos para a preparação | 43    | 18%  | 76        | 16%  | 119   | 17%  |
| Não pretendo desistir             | 100   | 42%  | 234       | 49%  | 334   | 47%  |
| Questões pessoais                 | 93    | 39%  | 167       | 35%  | 260   | 37%  |
| Total                             | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 307. Sexo por intensão de continuar tentando o CACD

| Vai continuar tentando o CACD?            | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Vou tentar mais uma ou duas vezes         | 27       | 6%   | 29        | 10%  | 56    | 8%   |
| Vou realizar o concurso até obter sucesso | 399      | 93%  | 249       | 88%  | 648   | 91%  |
| Não, esta é a minha última tentativa      | 4        | 1%   | 5         | 2%   | 9     | 1%   |
| Total                                     | 430      | 100% | 283       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 308. Orientação sexual por intensão de continuar tentando o CACD

| Vai continuar tentando o CACD?            | LGBT+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|---|-------|------|---------------|------|-------|------|
| Vou tentar mais uma ou duas vezes         | 15    | 7%   | 41            | 8%   | 56    | 8%   |
| Vou realizar o concurso até obter sucesso | 189   | 92%  | 459           | 91%  | 648   | 91%  |
| Não, esta é a minha última tentativa      | 2     | 1%   | 7             | 1%   | 9     | 1%   |
| Total                                     | 206   | 100% | 507           | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 309. Cor da pele por intensão de continuar tentando o CACD

| Vai continuar tentando o CACD?            | Negro      | %           | Não negro  | %           | Total      | %           |
|---|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| Vou tentar mais uma ou duas vezes         | 20         | 8%          | 36         | 8%          | 56         | 8%          |
| Vou realizar o concurso até obter sucesso | 211        | 89%         | 437        | 92%         | 648        | 91%         |
| Não, esta é a minha última tentativa      | 5          | 2%          | 4          | 1%          | 9          | 1%          |
| <b>Total</b>                              | <b>236</b> | <b>100%</b> | <b>477</b> | <b>100%</b> | <b>713</b> | <b>100%</b> |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 310. Sexo por nível de dificuldade das matérias cobradas na 1ª fase do CACD

| Matérias               | Feminino   | %           | Masculino  | %           | Total      | %           |
|------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| Direito internacional  | 15         | 3%          | 11         | 4%          | 26         | 4%          |
| Direito interno        | 13         | 3%          | 17         | 6%          | 30         | 4%          |
| Economia               | 166        | 39%         | 90         | 32%         | 256        | 36%         |
| Geografia              | 7          | 2%          | 1          | 0%          | 8          | 1%          |
| História do Brasil     | 15         | 3%          | 16         | 6%          | 31         | 4%          |
| História mundial       | 8          | 2%          | 5          | 2%          | 13         | 2%          |
| Língua espanhola       | 1          | 0%          | 1          | 0%          | 2          | 0%          |
| Língua francesa        | 74         | 17%         | 52         | 18%         | 126        | 18%         |
| Língua inglesa         | 54         | 13%         | 33         | 12%         | 87         | 12%         |
| Língua portuguesa      | 6          | 1%          | 11         | 4%          | 17         | 2%          |
| Política internacional | 71         | 17%         | 46         | 16%         | 117        | 16%         |
| <b>Total</b>           | <b>430</b> | <b>100%</b> | <b>283</b> | <b>100%</b> | <b>713</b> | <b>100%</b> |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 311. Orientação sexual por nível de dificuldade das matérias cobradas na 1ª fase do CACD

| Matérias               | LGBT+      | %           | Heterossexual | %           | Total      | %           |
|------------------------|------------|-------------|---------------|-------------|------------|-------------|
| Direito internacional  | 9          | 4%          | 17            | 3%          | 26         | 4%          |
| Direito interno        | 12         | 6%          | 18            | 4%          | 30         | 4%          |
| Economia               | 70         | 34%         | 186           | 37%         | 256        | 36%         |
| Geografia              | 1          | 0%          | 7             | 1%          | 8          | 1%          |
| História do Brasil     | 11         | 5%          | 20            | 4%          | 31         | 4%          |
| História mundial       | 1          | 0%          | 12            | 2%          | 13         | 2%          |
| Língua espanhola       | 0          | 0%          | 2             | 0%          | 2          | 0%          |
| Língua francesa        | 39         | 19%         | 87            | 17%         | 126        | 18%         |
| Língua inglesa         | 21         | 10%         | 66            | 13%         | 87         | 12%         |
| Língua portuguesa      | 2          | 1%          | 15            | 3%          | 17         | 2%          |
| Política internacional | 40         | 19%         | 77            | 15%         | 117        | 16%         |
| <b>Total</b>           | <b>206</b> | <b>100%</b> | <b>507</b>    | <b>100%</b> | <b>713</b> | <b>100%</b> |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 312. Cor da pele por nível de dificuldade das matérias cobradas na 1ª fase do CACD

| Matérias               | Negro | %    | Não negro | %    | Total | %    |
|------------------------|-------|------|-----------|------|-------|------|
| Direito internacional  | 12    | 5%   | 14        | 3%   | 26    | 4%   |
| Direito interno        | 10    | 4%   | 20        | 4%   | 30    | 4%   |
| Economia               | 72    | 31%  | 184       | 39%  | 256   | 36%  |
| Geografia              | 2     | 1%   | 6         | 1%   | 8     | 1%   |
| História do Brasil     | 8     | 3%   | 23        | 5%   | 31    | 4%   |
| História mundial       | 5     | 2%   | 8         | 2%   | 13    | 2%   |
| Língua espanhola       | 1     | 0%   | 1         | 0%   | 2     | 0%   |
| Língua francesa        | 51    | 22%  | 75        | 16%  | 126   | 18%  |
| Língua inglesa         | 40    | 17%  | 47        | 10%  | 87    | 12%  |
| Língua portuguesa      | 5     | 2%   | 12        | 3%   | 17    | 2%   |
| Política internacional | 30    | 13%  | 87        | 18%  | 117   | 16%  |
| Total                  | 236   | 100% | 477       | 100% | 713   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

RELATÓRIO DE SURVEY



INSCRITOS NO CACD

#### 4. PERFIL DOS INSCRITOS AO CACD

A presente seção tem por objetivo apresentar o perfil dos inscritos ao CACD de maneira descritiva e exploratória. Para tanto, o total de inscritos por gênero, raça, e modalidade de concorrência serão descritos a seguir. Além disso, a quantidade de pessoas com deficiência que se inscreveram nos últimos cinco anos também foram contabilizadas. Conforme solicitado pelo edital que norteia a pesquisa, os dados apresentados possuem um recorte temporal de no mínimo cinco anos. Contudo, na maioria dos casos, foi possível abarcar um período mais longo devido à natureza da fonte de informação. Os dados compilados nesta seção são de duas naturezas, quais sejam: Lei de Acesso à Informação (LAI) e editais públicos das etapas do concurso.

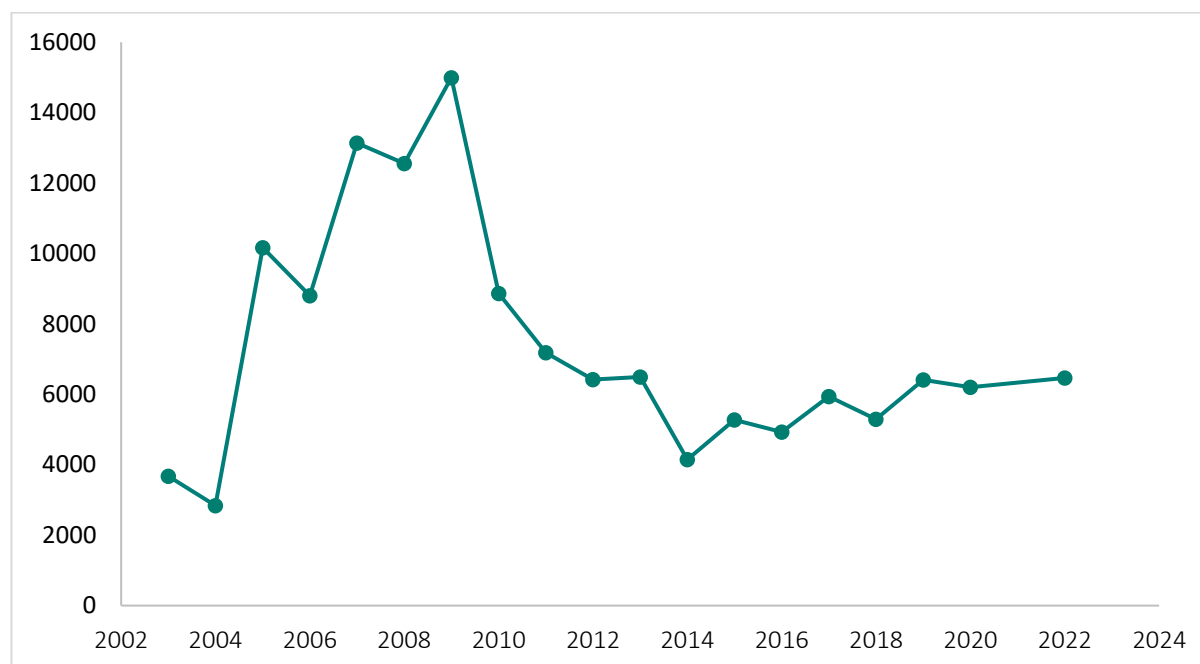
A primeira fonte de dados compreende dezessete pedidos de LAI referente ao CACD enviados ao MRE que solicitaram informações referente ao número de inscritos e aprovados por ano e sexo; quantidade e área de atuação dos professores responsáveis pelas bancas avaliadoras do concurso e número de pessoas que foram beneficiadas pelo Programa de Ação Afirmativa - Bolsa Prêmio Vocação.

A segunda fonte de dados é resultante da análise detalhada dos editais públicos do Concurso de Admissão à Carreira Diplomática (CACD), publicizados, até 2018, pelo Centro de Seleção e de Promoção de Eventos (CESPE) e, a partir de 2019, pelo Instituto Americano de Desenvolvimento (IADES). O levantamento dos editais se concentrou entre os anos de 2016 e 2022. Por meio da análise detalhada dos editais foi possível levantar o número de inscritos por modalidade de concorrência, o que possibilitou a identificação acerca da quantidade de cotistas e pessoas com deficiência que se inscreveram no período. Também foi possível levantar os números de inscritos pagantes e isentos e assim calcular o percentual de isentos por ano.

A presente seção foi estruturada da seguinte forma: primeiro serão apresentados os dados relativos às inscrições, tais como: número de inscrições por ano, sexo, tipo (se houve ou não isenção do pagamento da inscrição) e modalidade de ocorrência (cotista ou pessoa com deficiência). A segunda parte corresponde às estatísticas dos aprovados. Aqui serão disponibilizados o número de aprovados por ano, sexo e região geográfica. Por fim, abordaremos os números do Programa de Ação Afirmativa do MRE: o Bolsa Prêmio Vocação para a Diplomacia.

O gráfico a seguir apresenta a quantidade de inscritos no CACD ao longo dos últimos dezenove anos.

Gráfico 1. Quantidade de inscritos no CACD de 2003 até 2022

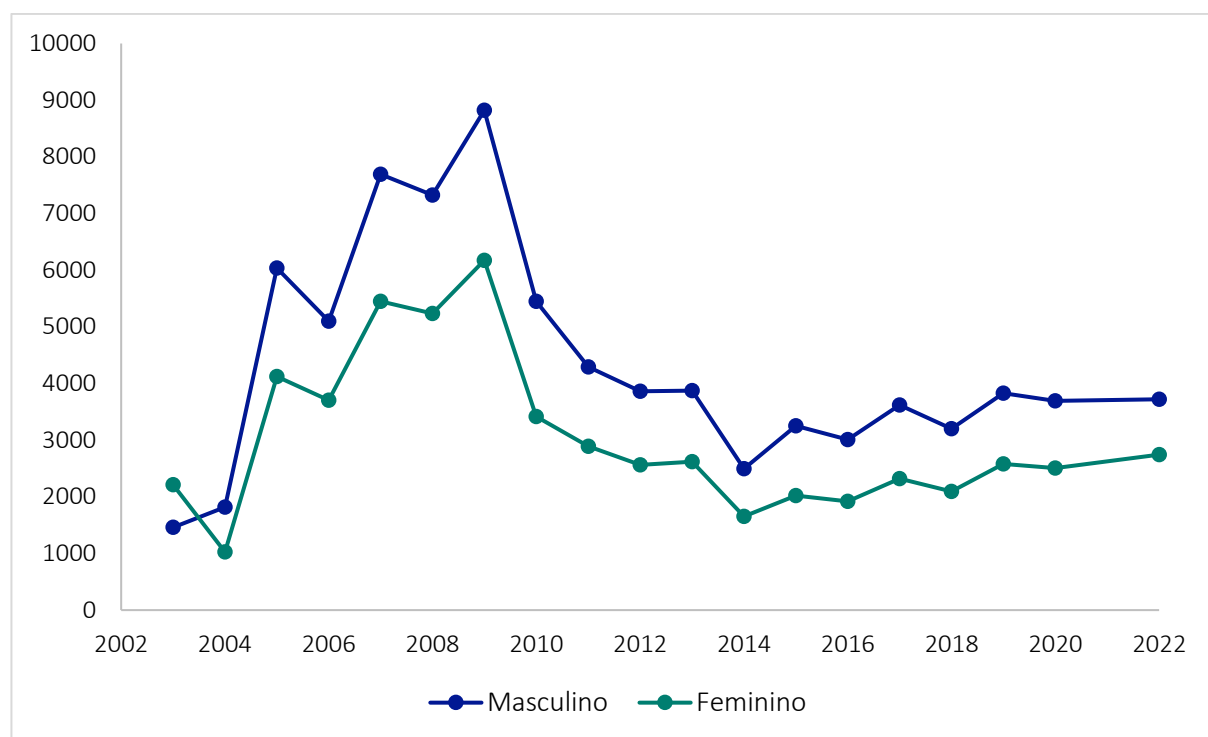


Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

De 2003 a 2022, 139.788 pessoas se inscreveram no CACD. Desse total, 41% (57.251) são mulheres e 51% (82.537) são homens. Com base no cálculo da mediana, uma medida de tendência central mais fidedigna que a média considerando o comportamento da distribuição dos nossos dados, podemos concluir que, aproximadamente 6.423 pessoas prestam o concurso do Rio Branco a cada ano. Ao observar o gráfico acima é possível verificar que os anos que registraram a maior quantidade de inscritos foram 2009 (14.995 casos) seguido de 2007 (13.140 inscrições) e 2008 (12.558 inscrições). Já os anos com menor adesão, considerando os números absolutos de inscritos, foram 2004 (2.841 inscrições), seguido de 2003 (3.673 inscritos) e 2014 (4.151 inscritos).

A seguir iremos apresentar o número de inscritos por sexo.

Gráfico 2. Quantidade de inscritos no CACD por sexo de 2003 até 2022



Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

O gráfico acima demonstra que, com exceção do ano de 2003, todos os demais registraram maior quantidade de inscritos homens. O ano de 2003 soma um total de 3.673 inscritos. Desse total, excepcionalmente 60% (2.214) eram mulheres e 40% (1.459) homens. Nos demais anos podemos dizer que a diferença entre a quantidade de inscrições realizadas pelas mulheres em comparação às dos homens variaram dentro de um limite inferior de 791 inscrições em 2004 e um limite superior de 2.647 inscrições em 2009.

A mediana da distribuição revela que o número de inscrições realizadas por homens gira em torno de 3.831 inscrições ao ano, enquanto as das mulheres são de 2.580 inscrições ao ano.

A tabela a seguir detalha os valores absolutos de inscritos no CACD por sexo ano a ano.

Tabela 313. Quantidade de inscritos no CACD por sexo de 2003 até 2022]

| Ano   | Masculino | Feminino | Total   |
|-------|-----------|----------|---------|
| 2003  | 1.459     | 2.214    | 3.673   |
| 2004  | 1.816     | 1.025    | 2.841   |
| 2005  | 6.038     | 4.124    | 10.162  |
| 2006  | 5.098     | 3.703    | 8.801   |
| 2007  | 7.69      | 5.45     | 13.14   |
| 2008  | 7.325     | 5.233    | 12.558  |
| 2009  | 8.821     | 6.174    | 14.995  |
| 2010  | 5.451     | 3.418    | 8.869   |
| 2011  | 4.29      | 2.89     | 7.18    |
| 2012  | 3.861     | 2.562    | 6.423   |
| 2013  | 3.871     | 2.619    | 6.49    |
| 2014  | 2.498     | 1.653    | 4.151   |
| 2015  | 3.252     | 2.019    | 5.271   |
| 2016  | 3.007     | 1.918    | 4.925   |
| 2017  | 3.617     | 2.322    | 5.939   |
| 2018  | 3.199     | 2.096    | 5.295   |
| 2019  | 3.831     | 2.58     | 6.411   |
| 2020  | 3.691     | 2.509    | 6.2     |
| 2022  | 3.722     | 2.742    | 6.464   |
| Total | 82.537    | 57.251   | 139.788 |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

A tabela a seguir sintetiza as seguintes informações: quantidade de vagas ofertadas entre o período de 2012 a 2022, o número de inscritos pagantes e isentos, percentual de isentos anos a ano e a relação entre o número de candidatos por número de vagas ofertadas. Nesse período, Rio Branco abriu um total de 273 vagas para a carreira diplomática. Só em 2022 foram 34 vagas abertas, a maior quantidade em termos absolutos de todo o período. Isso se deve em boa medida ao fato de que não foi possível a abertura do concurso durante 2021 devido a pandemia da Covid 2019.

Nossa estimativa de indivíduos pagantes e isentos entre o período de 2012 a 2022 foi de 46.938 inscritos que realizaram o pagamento da taxa de inscrição e 4.258 indivíduos que solicitaram isenção.

Entre o período de 2012 a 2022, o número de pagantes foi maior em 2022 (com 6.165 registros) e menor em 2014 (com 3.593 registros). Já o número de inscrições que foram isentas foi

maior no ano de 2013 (com 759 isenções) e menor em 2022 (com 299 isenções). O percentual de isentos, ou seja, a divisão dos isentos pelos pagantes, revelou que a isenção se deu de maneira mais elevada nos anos de 2014 (15.56%) e 2018 (14.19%), e menos elevados nos anos de 2022 (4.85%) e 2015 (5.80%).

Já a relação candidato por vaga revela que a concorrência foi mais difícil em 2020 e em 2014 (com 248 e 231 candidatos por vagas, respectivamente) e menos difícil em 2016 e em 2015 (com 164 e 175 candidatos por vagas, respectivamente), conforme se pode ver na tabela a seguir.

Tabela 314. Quantidade de inscritos pagantes e isentos no CACD (2012-2022)

| Ano   | Vagas | Pagantes | Isentos | % de isentos | Candidato/Vaga |
|-------|-------|----------|---------|--------------|----------------|
| 2012  | 30    | 5.985    | 438     | 7.32%        | 214            |
| 2013  | 30    | 5.803    | 759     | 13.08%       | 219            |
| 2014  | 18    | 3.593    | 559     | 15.56%       | 231            |
| 2015  | 30    | 4.950    | 287     | 5.80%        | 175            |
| 2016  | 30    | 4.558    | 367     | 8.05%        | 164            |
| 2017  | 30    | 5.431    | 508     | 9.35%        | 198            |
| 2018  | 26    | 4.636    | 658     | 14.19%       | 204            |
| 2019  | 20    | -        | -       | -            | -              |
| 2020  | 25    | 5.817    | 383     | 6.58%        | 248            |
| 2022  | 34    | 6.165    | 299     | 4.85%        | 190            |
| Total | 273   | 46.938   | 4.258   | -            | -              |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Considerando o período de 2016 a 2022, mais de 35 mil pessoas se inscreveram no concurso de admissão à carreira diplomática (CACD). Desse total, 13% se inscreveram como cotistas, o correspondente a 4.744 indivíduos. Podemos perceber que houve um incremento na quantidade de inscritos para CACD ao longo do período considerado pelo estudo. Em seis anos, o número total de inscrições cresceu 4,6% ao ano, já entre os cotistas foi de 3,9% ao ano. Com relação às PCDs, foram 532 indivíduos inscritos dentro do período de investigação. Pode parecer pouco, mas ao calcular a taxa de inscrição, nota-se que as PCDs registraram a maior taxa de crescimento entre as modalidades, com um crescimento de 5,6% ao ano. Entre o período de 2002 a 2022, a carreira diplomática contabiliza dezoito diplomatas PCDs (LAI - nº de protocolo 09002.000558/2022-63).



Tabela 315. Quantidade de inscritos no CACD por modalidade de concorrência (2016-2022)

| Ano  | Pessoas com deficiência | Candidatos negros | Total de inscritos |
|------|-------------------------|-------------------|--------------------|
| 2016 | 78                      | 648               | 4.925              |
| 2017 | 62                      | 809               | 5.939              |
| 2018 | 86                      | 634               | 5.294              |
| 2019 | 92                      | 886               | 6.411              |
| 2020 | 106                     | 954               | 6.200              |
| 2022 | 108                     | 813               | 6.464              |
| Soma | 532                     | 4.744             | 35.233             |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2022.

O Programa de Ação Afirmativa do Instituto Rio Branco, também conhecido como “Bolsa-prêmio de vocação para a diplomacia” foi criado em 2002 pelo MRE. O programa é voltado para as pessoas negras e objetiva contribuir com a preparação desses indivíduos ao prestar o CACD. Entre o período de 2002 a 2020, 18.046 pessoas negras se inscreveram no programa e 740 foram contempladas com a bolsa. Observa-se que 49% do total de inscrições ocorreu nos anos de 2008, 2009 e 2010. Apenas em 2010 foram realizadas 4.717 inscrições. O ano que concedeu a maior quantidade de bolsas foi 2012, com 79 bolsas, o equivalente a 10,7% do total. Já o ano que ofertou a menor quantidade de bolsas foi 2020, com apenas 19 bolsas, o equivalente a 2,6% do total. O ano de 2020 ofertou, inclusive, menos bolsas que o primeiro ano de programa, em 2002, conforme se pode verificar na tabela a seguir. Nos quase 20 anos de programa, 46 indivíduos foram aprovados no concurso, 6% do total dos beneficiados. Do total de aprovados, 32 são homens e 14 mulheres, o que corresponde a 70% e 30%, respectivamente (LAI - nº de protocolo 09002.000143/2022-90).

Tabela 316. Inscritos e beneficiários do PPA do Instituto Rio Branco (2002-2020)

| Ano   | Inscritos PPA | %      | Bolsas concedidas PPA | %      |
|-------|---------------|--------|-----------------------|--------|
| 2002  | 403           | 2.2%   | 20                    | 2.7%   |
| 2003  | 1.689         | 9.4%   | 30                    | 4.1%   |
| 2004  | 749           | 4.2%   | 42                    | 5.7%   |
| 2005  | 972           | 5.4%   | 32                    | 4.3%   |
| 2006  | 686           | 3.8%   | 43                    | 5.8%   |
| 2007  | 532           | 2.9%   | 37                    | 5.0%   |
| 2008  | 1.948         | 10.8%  | 39                    | 5.3%   |
| 2009  | 2.175         | 12.1%  | 66                    | 8.9%   |
| 2010  | 4.717         | 26.1%  | 73                    | 9.9%   |
| 2011  | 1.109         | 6.1%   | 69                    | 9.3%   |
| 2012  | 915           | 5.1%   | 79                    | 10.7%  |
| 2013  | 1.099         | 6.1%   | 64                    | 8.6%   |
| 2015  | 850           | 4.7%   | 36                    | 4.9%   |
| 2016  | 99            | 0.5%   | 47                    | 6.4%   |
| 2019  | 70            | 0.4%   | 44                    | 5.9%   |
| 2020  | 33            | 0.2%   | 19                    | 2.6%   |
| Total | 18.046        | 100.0% | 740                   | 100.0% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Considerando os últimos seis anos do concurso de admissão à carreira diplomática, entre o período de 2016 a 2022, com exceção do ano de 2021 que não houve CACD devido à pandemia da Covid 2019, foram mobilizados 383 professores que fizeram parte das bancas avaliadoras do concurso, sendo ocupadas por 243 homens (63,4%) e 140 mulheres (36,6%). Importante mencionar que esse número é sobre a banca avaliadora como um todo e considera nomes de professores que foram solicitados mais de uma vez, como ocorre com a maioria dos casos. Por exemplo, é comum que um professor solicitado para avaliar o resultado da primeira fase, também seja solicitado para ajudar com a avaliação da segunda e terceira fases. Nesse caso, ele foi contabilizado 3 vezes na base de dados. Além disso, observou-se que é muito comum um professor que compôs a banca avaliadora em 2017, estar presente nas bancas de outros anos. Por esse motivo, esse professor também foi contabilizado mais de uma vez na base de dados. Adotou-se essa estratégia no tratamento dos dados considerando o objetivo de contabilizar a quantidade de profissionais requerida por disciplina, fase do concurso e ano do certame. Nesse caso, a nossa unidade de análise é a banca de examinadores.

A título de curiosidade, ao eliminarmos a quantidade de nomes duplicados da base de dados encontramos um total de 186 professores que participaram da avaliação dos certames

nos últimos seis anos, sendo 108 homens (58%) e 76 mulheres (41%). Ou seja, mais da metade dos professores examinadores do CACD (51%) avaliaram os participantes em mais de uma fase e em mais de um ano.

A seguir serão apresentadas informações sobre a banca avaliadora dos últimos seis anos, o sexo dos membros da banca examinadora será cruzado por ano, fase e disciplinas do certame. Como se pode ver na tabela a seguir, houve um aumento na composição da banca avaliadora do concurso nos últimos dois certames. Do total verificado ao longo dos anos, mais da metade dos casos foram registrados em 2020 e 2022, o equivalente a 54% dos casos (210 indivíduos). Observa-se também que houve um expressivo aumento no número de mulheres na composição das bancas examinadoras nos últimos dois anos. Em 2020 foram registrados 34 casos (24% do total) e em 2022 foram registrados 52 casos (37% do total de mulheres ao longo dos anos). Assim como também se observa no número de homens. Em 2020, a banca masculina era composta por 48 indivíduos (20%) e em 2022 passou para 76 indivíduos (31%).

Os dados abaixo também permitem verificar que a taxa de crescimento de mulheres na composição das bancas avaliadoras foi de 30% ao ano, passando de 11 casos em 2016, para 34 casos em 2022. Ao passo que a taxa de crescimento dos homens foi de 13% ao ano, passando de 37 casos em 2016, para 76 em 2022. Ou seja, o crescimento do número de mulheres na composição das bancas avaliadoras do CADC foi mais que o dobro do crescimento observado entre os homens.

Tabela 317. Composição da banca examinadora por sexo e ano do CACD (2016-2022)

| Ano   | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| 2016  | 11       | 8%   | 37        | 15%  | 48    | 13%  |
| 2017  | 17       | 12%  | 35        | 14%  | 52    | 14%  |
| 2018  | 21       | 15%  | 26        | 11%  | 47    | 12%  |
| 2019  | 5        | 4%   | 21        | 9%   | 26    | 7%   |
| 2020  | 34       | 24%  | 48        | 20%  | 82    | 21%  |
| 2022  | 52       | 37%  | 76        | 31%  | 128   | 33%  |
| Total | 140      | 100% | 243       | 100% | 383   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

A distribuição dos membros da banca por etapas de avaliação possibilita verificar que a fase que demanda a maior quantidade de professores é a terceira fase. Essa fase concentrou 45% (171 casos) dos profissionais. Ao realizar a comparação por sexo, podemos perceber que o percentual de mulheres que atuaram na segunda e terceira fases do concurso é superior aos homens. Do total de 140 mulheres que compuseram a banca do CACD nos últimos anos, mais da metade, 51% (71 casos) examinaram a terceira fase do concurso e 24% (34 casos) avaliaram a segunda etapa do concurso. Ao passo que, o percentual de homens é superior às mulheres na primeira fase do concurso, com 44% do total (107 indivíduos), conforme tabela abaixo.

Tabela 318. Composição da banca examinadora por sexo e fase do CACD (2016-2022)

| Fase     | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|----------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Primeira | 35       | 25%  | 107       | 44%  | 142   | 37%  |
| Segunda  | 34       | 24%  | 36        | 15%  | 70    | 18%  |
| Terceira | 71       | 51%  | 100       | 41%  | 171   | 45%  |
| Total    | 140      | 100% | 243       | 100% | 383   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

A distribuição por disciplina possibilita identificar que aquelas que concentram a maior quantidade de casos são: Língua Inglesa (14%), Língua Portuguesa (14%) e Política Internacional (12%). A banca de mulheres soma maioria na avaliação das seguintes disciplinas: Língua Espanhola (12%), Língua Francesa (11%) e Língua Portuguesa (24%). Ao passo que os homens somam maioria entre aqueles que avaliam as seguintes matérias: Direito (11%), História do Brasil (13%), História Mundial (7%) e Política Internacional (14%), conforme Tabela a seguir.

Tabela 319. Composição da banca examinadora por sexo e disciplina do CACD (2016-2022)

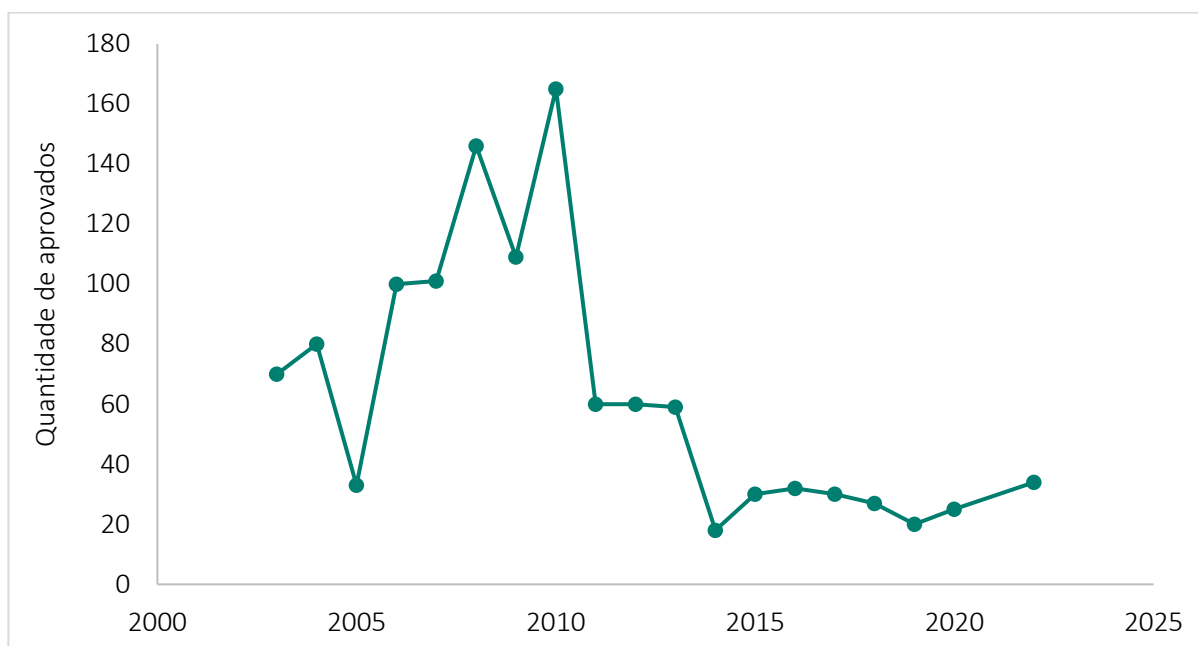
| Disciplina                              | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|---|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Direito                                 | 3        | 2%   | 27        | 11%  | 30    | 8%   |
| Economia                                | 11       | 8%   | 24        | 10%  | 35    | 9%   |
| Geografia                               | 13       | 9%   | 25        | 10%  | 38    | 10%  |
| História do Brasil                      | 8        | 6%   | 31        | 13%  | 39    | 10%  |
| História Mundial                        | 3        | 2%   | 17        | 7%   | 20    | 5%   |
| Língua Espanhola                        | 17       | 12%  | 3         | 1%   | 20    | 5%   |
| Língua Francesa                         | 15       | 11%  | 4         | 2%   | 19    | 5%   |
| Língua Inglesa                          | 17       | 12%  | 35        | 14%  | 52    | 14%  |
| Língua Portuguesa                       | 33       | 24%  | 21        | 9%   | 54    | 14%  |
| Direito e Direito Internacional Público | 3        | 2%   | 13        | 5%   | 16    | 4%   |
| Noções de Economia                      | 5        | 4%   | 8         | 3%   | 13    | 3%   |
| Política Internacional                  | 12       | 9%   | 35        | 14%  | 47    | 12%  |
| Total                                   | 140      | 100% | 243       | 100% | 383   | 100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

As estatísticas dos aprovados no CACD considerando os últimos dezenove anos que ocorreram o certame serão apresentados a seguir.

Entre 2003 e 2022, um total de 1.199 indivíduos foram aprovados no concurso de admissão à carreira diplomática. Esse número revela que menos de 1% dos inscritos conseguem entrar para a carreira. O gráfico abaixo demonstra que houve um aumento significativo no número de aprovados entre o período de 2006 a 2010, com no mínimo 100 indivíduos contabilizados para cada um desses anos. A partir de 2014, nota-se um decréscimo no número de aprovados, com uma média anual de 27 indivíduos aprovados entre 2014 e 2022.

Gráfico 3. Quantidade de aprovados no CACD de 2003 até 2022



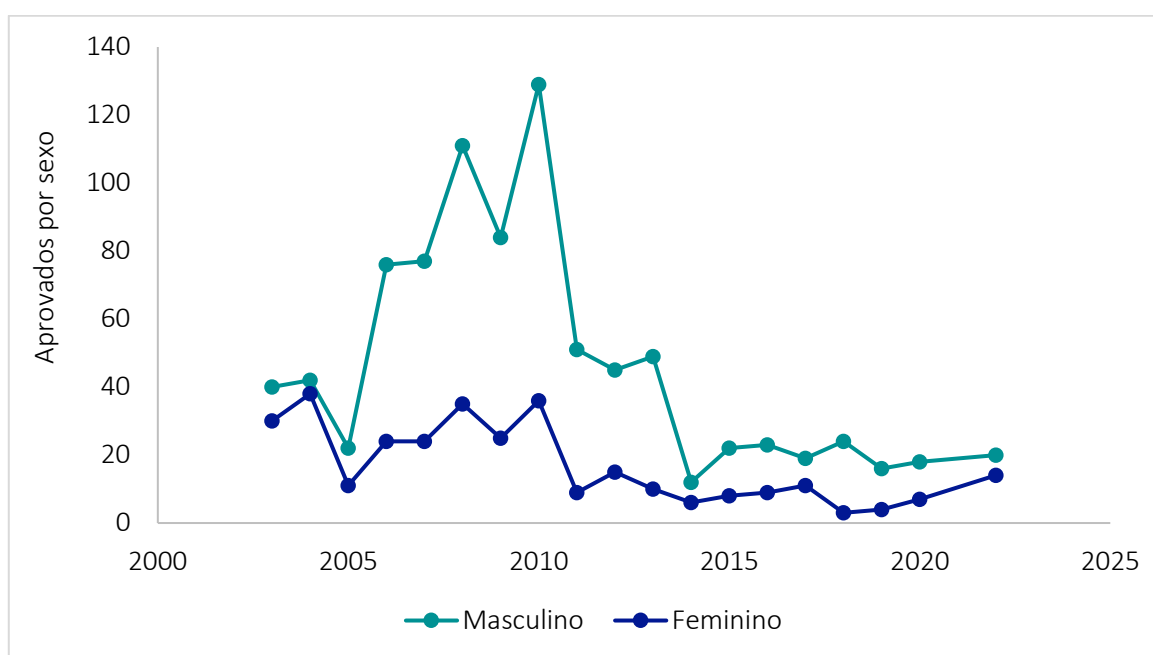
Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2022.

Do total de 1.199 indivíduos que entraram para a carreira diplomática, 880 são homens (o equivalente a 73% dos casos) e 319 são mulheres (27% dos casos). O Gráfico 4 apresenta esse quantitativo por ano considerando o sexo dos aprovados entre o período de 2003 a 2022. É possível verificar que a diferença entre o número de homens e mulheres aprovados no CACD é menor nos seguintes anos: 2004; 2014; 2022 e 2017. Em 2004, 80 pessoas foram aprovadas, sendo 42 homens e 38 mulheres (diferença de 4 vagas). Em 2014, 18 pessoas foram aprovadas, sendo 12 homens e 6 mulheres (diferença de 6 vagas). Em 2022, 34 pessoas foram aprovadas, sendo 20 homens e 14 mulheres (diferença de 6 vagas). Em 2017, 30 pessoas foram aprovadas, sendo 19 homens e 11 mulheres (diferença de 8 vagas).

Chamamos a atenção para o ano de 2010 que, como vimos no Gráfico 3, foi o ano em que se registrou a maior quantidade de aprovados ao longo das duas últimas décadas. Em 2010, 165 pessoas entraram para a carreira diplomática, o correspondente a 14% do total de aprovados no período. Entretanto, a diferença entre o número de homens e mulheres que entraram neste mesmo ano é a maior já verificada em todo o período. Do total de 165 pessoas que foram aprovadas neste ano, 129 (78%) são homens e apenas 36 (22%) são mulheres

(diferença de 96 vagas). O mesmo fenômeno se verifica nos demais anos onde o número de pessoas aprovadas foi superior a 100. Observa-se que quanto maior é o número de pessoas aprovada no CACD, menor é a entrada de mulheres, conforme é evidenciado no Gráfico 4.

Gráfico 4. Quantidade de aprovados no CACD por sexo de 2003 até 2022

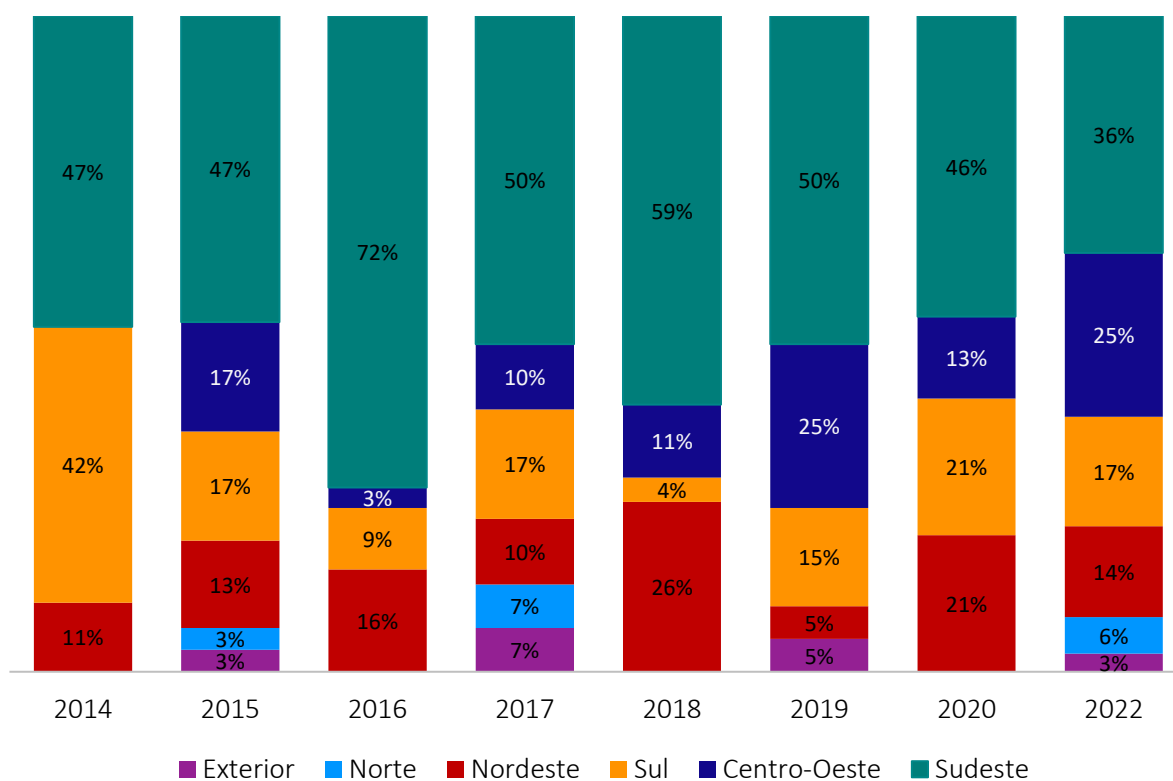


Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

O percentual de aprovados no CACD entre 2014 e 2022 por grande região é apresentado a seguir.

É possível perceber que a maioria das pessoas aprovadas no concurso são da região Sudeste. Há, inclusive, anos em que mais da metade dos aprovados se concentra nessa região, como em 2016 e 2018, que contemplaram 72% (23 casos) e 59% (16 casos) dos aprovados, respectivamente. A região Centro Oeste obteve um bom desempenho no último certame, registrando o percentual mais elevado dos últimos oito anos, com 25% (9 casos) dos aprovados. O bom desempenho dos candidatos da região Nordeste ocorreu em 2018, com 26% de aprovação (7 ingressos), quando a região registrou um percentual de aprovação mais elevado que as regiões Sul (4%, 1 caso) e Centro Oeste (11%, 3 casos).

Gráfico 5. Percentual de aprovados no CACD por grande região de 2014 até 2022



Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Comparando os dados do grupo de aposentados com o de ativos, nota-se que o Itamaraty foi um ambiente socialmente mais homogêneo no passado, composto majoritariamente por homens, heterossexuais, brancos e de perfil de família de origem bem próximo. Entre os aposentados, chama a atenção o baixo número de pessoas pertencentes a grupos minorizados, sendo os negros inexistentes dentre os 101 diplomatas que responderam o instrumento. Já no grupo de ativos, há presença de negros, entretanto, a representatividade é baixa em relação ao contexto nacional, com apenas 17% dentre os 597 indivíduos respondentes, sendo este o grupo minorizado menos expressivo, inferior ao percentual de indivíduos LGBTQ+, que foi de 18% e de mulheres, que foi de 30%. Falando especificamente sobre a presença de diplomatas negros, nota-se uma dificuldade agravada no aumento de sua representatividade, já que, mesmo com a taxa de crescimento de inscritos na ampla concorrência entre os anos de 2016 e 2022, que foi de 4,6%, entre os cotistas, ela foi de 3,9%. Nos quase 20 anos “Bolsa-prêmio de vocação para a diplomacia”, apenas 46 indivíduos negros foram aprovados no concurso, 6% do total dos bolsistas.

Segundo Amparo e Moreira, “o *ethos* do Itamaraty é composto por características que advêm dos tempos do Brasil-Império, apresentando traços de patrimonialismo, elitismo, conservadorismo, racismo e patriarcado”. Tal *ethos* advêm de formas históricas de recrutamento, cuja estratégia de segmentação racial e de gênero levou a uniformização dos membros da diplomacia segundo sua origem social, dando coesão e homogeneidade à carreira (2012, p. 5). Mesmo com a criação do Instituto Rio Branco e com as transformações internas pelas quais essa importante burocracia passou e tem passado, o corpo diplomático está longe de representar a diversidade da população brasileira, como os dados deste *Survey* demonstram.

Os custos da carreira diplomática sobre a vida pessoal de seus integrantes parecem incidir mais fortemente sobre as mulheres do que sobre os homens. No grupo de aposentados, 78% dos homens são casados, contra 42% das mulheres. Já no grupo de ativos, o percentual masculino de casados é de 78%, contra 64% entre o grupo feminino. Entre as mulheres diplomatas ativas, o percentual de divorciadas é de 13%, duas vezes superior ao de homens diplomatas ativos divorciados, que é de 6%.

Ao consultar a literatura sobre a carreira diplomática, pode-se dizer que, pelo menos entre os aposentados, ser homem heterossexual e casado era um capital positivo, principalmente se a cônjuge se dedicava integralmente às atividades da casa, o que geralmente era uma extensão do trabalho do marido (ex.: Hendry, 1998; Hochschild, 1969). Hendry contou que foi “bastante comum ouvir as esposas mais velhas se referirem à “nossa carreira” ao discutir a do marido” (1998, s/p – tradução nossa). Para as mulheres diplomatas, o casamento poderia ser desvantajoso para sua carreira em virtude da cultura predominante, onde os homens tinham - e ainda têm - dificuldades de romper os estereótipos de gênero e os papéis sociais atrelados a eles. Muitas das diplomatas aposentadas atuaram profissionalmente numa época em que mesmo o casamento com um colega de carreira poderia lhes trazer prejuízos profissionais, como a obrigatoriedade de abandonar a profissão ou se licenciar, o que impactava diretamente no sistema de promoções. A possibilidade desse cenário institucionalizado só foi totalmente eliminada durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002).

Em seu estudo de 1998, Hendry discute as peculiaridades da carreira diplomática para os cônjuges, suas mudanças e diferenças entre os dois sexos:

[...] os casais, estão muito menos preparados para que o parceiro do sexo masculino comprometa suas perspectivas de carreira a fim de seguir sua esposa ao redor do mundo. Em alguns países, isso se reflete no aumento do número de oficiais casados desacompanhados em postos [...]. Os cônjuges do sexo masculino também tendem a se sentir menos obrigados a participar das atividades tradicionalmente associadas ao casamento diplomático (1998, s/p – tradução nossa).

Ao longo das últimas duas décadas, quer dizer, nas décadas iniciais do século XXI, a situação mudou, diz Hendry, tanto devido às alterações macroeconômicas e sociais, quanto como resultado de mudanças na própria natureza da diplomacia.

É interessante notar a mudança da dinâmica no matrimônio entre diplomatas aposentados e ativos. Entre os aposentados, tanto para homens quanto para mulheres, 44% dos parceiros não exerceram nenhuma atividade remunerada, já entre os ativos, esse índice passa

para 27% (31% entre parceiras de diplomatas homens, contra 17% de parceiros de diplomatas mulheres). Em estudo publicado em 2020, Milanovic apontou para mudanças nos padrões de enlaces matrimoniais entre os mais ricos nos Estados Unidos, que podem oferecer indícios de uma possível tendência de mudanças na característica deste grupo do nosso funcionalismo público no Brasil.

[...] compare os padrões de aproximação entre pessoas que iam se casar nos Estados Unidos dos anos 1950 com os do século XXI. No período posterior à Segunda Guerra Mundial, os homens tendiam a se casar com mulheres do mesmo status social que eles, mas, quanto mais rico fosse o marido, menos provável era que a esposa viesse a trabalhar e ter o próprio rendimento. Hoje em dia, os homens mais ricos e bem formados tendem a se casar com mulheres mais ricas e bem formadas. (2020, p. 29).

Encontramos também uma diminuição no número de filhos entre os ativos em relação aos aposentados. Quando observamos os indivíduos sem filhos, temos que entre os aposentados estes somaram 22%, enquanto entre os ativos a taxa foi de 43%. O percentual de sem filhos entre as mulheres aposentadas foi o dobro do visto entre os homens (42% contra 17%). Já no caso dos ativos, o percentual de sem filhos foi praticamente o mesmo, 42% entre as mulheres e 43% dos homens. Para fins de comparação, segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNAD) do IBGE, 64,6% dos homens com 15 anos ou mais de idade já eram pais em 2019. Dentre aqueles com mais de 60 anos, esse índice chega a 91,4%.

Tanto entre ativos quanto entre aposentados, os homens tiveram maior número de filhos em relação às mulheres, o que pode estar relacionado aos diferentes pesos que a maternidade tinha e têm para a carreira entre ambos. Sugerimos que a decisão das mulheres diplomatas de ter menos filhos em relação aos homens diplomatas se relaciona com os maiores impactos da maternidade sobre a sua carreira profissional. Tomando informações da sociedade em geral como parâmetro, segundo os dados do IBGE, em 2019 apenas 54,6% das mulheres com filhos pequenos conseguiram trabalhar, enquanto para os homens o índice chegou a 89,2%. A

PNAD mostrou ainda que o percentual de homens com filhos pequenos trabalhando é superior ao daqueles que não têm filhos, 83,4%. Chama a atenção ainda o fato de, no contexto brasileiro, renda e cor da pele estarem associadas ao maior número de filhos. A PNAD de 2019 explorou as diferenças entre mulheres brancas e negras e, no caso das últimas, 49,7% conseguem emprego quando têm crianças menores, enquanto para as primeiras o índice sobe para 62,6%. No contexto do Itamaraty, os diplomatas negros ativos têm percentual maior de sem filhos do que os não negros, 49% e 41%, respectivamente.

O número de irmãos entre os três grupos é semelhante, aposentados, ativos e aspirantes vêm de famílias pouco numerosas, 41% dos aposentados, 39% dos ativos e 41% dos aspirantes disseram ter apenas um irmão. É interessante notar que é maior o percentual de mulheres nos três grupos que vêm de famílias menores. Quando observados aqueles que tiveram maior número de irmãos, nota-se que os homens têm porcentagem significativamente maior nos três grupos. Esse dado sugere que pode haver uma relação de maior investimento objetivo e simbólico – quando as mulheres têm menos irmãos. Quando observadas as diferenças entre diplomatas ativos e aspirantes negros e não negros, nota-se que os negros possuem maior número de irmãos do que os não negros, o que está em consonância com os dados nacionais.

O número de pais de diplomatas aposentados, ativos e de aspirantes à diplomacia com ensino superior é muito maior do que a média nacional. Notou-se que a taxa aumentou entre o ciclo dos aposentados, com 66%, e ativos, com 79%, e diminuiu entre os aspirantes, que contaram com 54% de pais com ensino superior. Para se ter uma ideia, a taxa de brasileiros com Ensino Superior nos anos 2000 era de apenas 4,4%, nos anos 1980 era de somente 1,5%.

Com relação às mães dos diplomatas, o grau de escolaridade é igualmente muito superior ao encontrado no contexto nacional. Pesquisas recentes apontam para a importância da escolaridade da mãe no sucesso profissional de seus filhos (Anazawa & Leandro et al., 2020). No caso do Itamaraty, isso se mostra particularmente relevante já que o índice de escolaridade das mães dos indivíduos dos grupos minorizados é superior ao dos diplomatas homens e dos indivíduos heterossexuais. Entre as diplomatas aposentadas, a porcentagem de mulheres com mães com ensino superior chega a 32%, contra 29% entre os homens; indivíduos LGBTQ+ com mães com ensino superior é de 44%, contra 28% entre os heterossexuais. Entre os diplomatas ativos, a porcentagem de mães com ensino superior chega a 73% entre as mulheres, contra 65%

entre os homens; a 73% entre os negros, contra 68% entre os não negros. Entre os aspirantes, a diferença entre os sexos diminui, com 64% para mulheres e 61% para homens; 61% para LGBT+ e 64% para heterossexuais; já entre os negros, foi de 55%, contra 67% entre os não negros. Lembramos que dados coletados pelo Inep entre os anos de 1996 a 2003 por meio do Censo Escolar e do Censo da Educação Superior, mostraram que as mulheres são o grupo majoritário a partir do Ensino Médio.

Pesquisas recentes apontam para a importância da escolaridade da mãe no sucesso profissional de seus filhos (Anazawa & Leandro et al., 2020). Milanovic ajuda a entender a importância da escolaridade dos pais para o sucesso profissional dos filhos.

Há uma correção adicional entre, de um lado, o acasalamento preferencial e, do outro, o crescimento de retorno sobre o investimento nos filhos, que somente os casais com formação melhor podem realizar. Eles podem, por exemplo, expor seus filhos a uma atmosfera propícia aos estudos em casa e levá-los a ter experiências culturais em relação às quais pais sem boa formação podem ter menos interesse (concertos, bibliotecas, dança), bem como introduzi-los em esportes de elite. A importância de ligaresse elementos do desenvolvimento aparentemente não relacionados entre si – formação das mulheres, participação maior das mulheres no mercado de trabalho, modelos de acasalamento preferencial e a crescente relevância do aprendizado precoce das crianças – é que isso ajuda a esclarecer um dos principais mecanismos de criação de desigualdade dentro de uma mesma geração, bem como a sua transmissão de uma geração a outra. (2020, p. 56).

Os dados coletados no *Survey* apontam para o impacto positivo da escolaridade da mãe sobre o recrutamento de pessoas vindas de grupos minorizados, principalmente para as mulheres.

A taxa de mães que não exerciam atividade remunerada é diferente entre os três grupos, com 57% para aposentados, 27% para ativos, e 15% para aspirantes. Nos três cortes, a

maior porcentagem de mães que exerciam atividade remunerada tinha como profissão o magistério.

A taxa de parentesco na carreira também diminuiu de 39% entre os aposentados para 11% entre os ativos.

Com relação à religiosidade, o interessante é a diferença na taxa de indivíduos sem filiação religiosa, enquanto no Brasil é de apenas 8%, no Itamaraty esse índice foi de 39% entre os ativos. Entre os aspirantes, a taxa ficou em 50%. Entre os dois grupos o catolicismo continuando predominante, embora acompanhe a queda observada no cenário nacional (54% dentre os aposentados e 46% dos ativos).

Quanto à estimativa de classificação socioeconômica, é interessante notar que não houve mudanças consistentes nas condições de origem dos recrutados para o Itamaraty ao longo do período coberto pela coleta de dados. A realidade econômica dos diplomatas anteriormente ao seu recrutamento já era bastante privilegiada em relação à média nacional. Fazendo uma comparação com dados recentes, temos que a PNAD Contínua de 2019 mostrou que 66% dos brasileiros moravam em imóveis quitados, no Itamaraty, a taxa foi de 82% dos ativos com casa própria familiar quando aprovados no concurso, contra 81% entre os aposentados. A taxa entre os aspirantes foi de 78. A taxa de famílias dos ativos que pagavam aluguel foi de 17%, contra 15% entre os aposentados. Entre os aspirantes foi de 22%.

Quando observados aqueles diplomatas cujas famílias tinham casa de praia, campo ou serra, notamos que 20% entre os ativos as possuíam, contra 25% entre os aposentados. A taxa entre os aspirantes foi de 12%. Mas as maiores diferenças em favor dos ativos estão na renda oriunda de imóveis, 24%, contra fundos. A queda apresenta na contratação de empregadas domésticas mensalistas entre um grupo e outro 61% entre os aposentados, 45% entre os ativos e 14% entre os aspirantes parece ter menos relação com a renda e mais com as transformações mais recentes na sociedade brasileira.

Quando se compara a situação socioeconômica das famílias dos diplomatas negros entre os ativos e os aspirantes que responderam ao *Survey* às famílias dos demais grupos, principalmente o de não negros, nota-se a sua desvantagem, mesmo que ainda façam parte de uma elite econômica quando pensamos no contexto nacional. A porcentagem dos que pagavam

aluguel entre os negros foi de 28%, enquanto no grupo não negro foi de 14% entre os ativos, 25% contra 21%, respectivamente, entre os aspirantes. O percentual de famílias no grupo dos negros que tinha casa na praia, campo ou serra foi de 12%, no grupo não negro foi de 22% entre os ativos, 9% contra 13%, respectivamente, entre os aspirantes. Entre os indivíduos negros também foi menor o índice de investimento familiar na educação dos filhos, com 27%, enquanto no grupo não negro foi de 34% entre os ativos, 37% contra 52%, respectivamente, entre os aspirantes; e no pagamento de serviços domésticos, com 67% somadas as mensalistas e diaristas entre os indivíduos negros, enquanto no grupo não negro foi de 83% entre os ativos e 29% contra 40%, respectivamente, entre os aspirantes. A experiência de morar no exterior antes de ingressar na carreira diplomática também é menor entre os negros, que apresentaram uma taxa de 49%, contra 57% entre os não negros entre os ativos, e 26% contra 38% entre os aspirantes, respectivamente. O acesso a planos de saúde que foi semelhante entre negros e não negros para aposentados e ativos, no entanto, entre os aspirantes, 47% das famílias de pessoas negras e 70% das famílias de pessoas não negras declararam este gasto. Para compreender a diferença na estimativa de classificação socioeconômica entre os grupos de indivíduos negros e não negros, observemos os resultados do estudo de Ribeiro (2006). Ribeiro fez uma análise empírica sobre desigualdades de oportunidade de mobilidade social entre grupos de classe e de cor que levou em conta a PNAD de 1996 para levantar a origem de classe da amostra. O autor mostrou que a mobilidade social entre os negros foi maior nas classes mais baixas e menor nas classes mais altas. Ribeiro ainda apontou que os grupos brancos, pardos e pretos têm iguais chances relativas de mobilidade ascendente nas classes mais baixas, sendo que esses dois últimos encontram dificuldades de ascensão e permanência nas classes mais altas. Em resumo, a cor da pele não tem tanta relevância na mobilidade social para as pessoas com origem nas classes sociais mais baixas. Ao passo que os dados apontaram a imobilidade maior entre os brancos e a mobilidade descendente maior entre os negros nas classes mais altas.

Com relação à escolaridade, nota-se o aumento daqueles que cursaram a maior parte do Ensino Fundamental em estabelecimentos privados de ensino entre um grupo e outro, com 68% entre os aposentados, 78% entre os ativos, 70% entre os aspirantes. A porcentagem de respondentes aposentados que tiveram acesso à educação privada no Ensino Médio foi de 68%, contra 68% entre os ativos e 66% entre os aspirantes. A título de comparação, o Censo escolar

de 2016 apontou que apenas 12,5% dos estudantes tiveram acesso ao Ensino Médio privado no Brasil.

Os resultados do *Survey* para as variáveis de educação são mais bem compreendidos quando observada a análise de Anazawa et al. (2020) apontada na citação abaixo:

Existem evidências que suportam que escolas privadas tendem a ter uma maior qualidade educacional que as públicas. Bloom et al. (2015), comparou o desempenho de estudantes da Grã-Bretanha, dos Estados Unidos, do Canadá, da Itália, da Suécia, da Alemanha, do Brasil e da Índia em provas nacionais sob diversas óticas sendo uma delas o tipo de escola frequentada pelo aluno. A autora notou que na maior parte dos países ser de escola pública ou privada pouco interferia nas notas dos alunos, contudo no Brasil os estudantes de escolas privadas possuíam um desempenho superior nas provas, o que aponta para uma melhor qualidade de ensino das escolas particulares. (Anazawa & Leandro et al., 2020, p. 4).

A grande maioria dos diplomatas aposentados, ativos e aspirantes à diplomacia, passou por instituições educacionais localizadas nas capitais e estudaram na região Sudeste. Para perceber melhor o perfil de escolarização desse grupo do funcionalismo público, temos que 9 dos 10 colégios com melhores notas no ENEM em 2018 estavam localizados em uma das capitais brasileiras, 6 deles na região Sudeste.

Quando se compara os dados relatados até aqui, é possível notar uma diferença entre mulheres e homens diplomatas que entraram no Itamaraty ao longo do tempo. Elas vêm de famílias menores, com pais mais escolarizados, de classes sociais mais altas, que estudaram mais em escolas privadas e que ingressaram mais na carreira já com cursos de especialização e mestrado completos.

O curso de Direito encontra-se em declínio na carreira, dentre os aposentados são 55% e dentre os diplomatas ativos 36%, e dentre os aspirantes, 33%. Provavelmente, essa mudança no perfil de formação do diplomata se deu pelo aumento da oferta de cursos de Relações Internacionais no país a partir do século XXI, já que se nota crescimento no número de egressos



deste curso na diplomacia. O que chama a atenção, entretanto, é que a escolha do curso de Direito é maior entre os homens e indivíduos não negros

A principal motivação para entrar na carreira não mudou ao longo do tempo, a maioria continua interessada nas possibilidades de status, prestígio e privilégio que a carreira dá, com 46% entre aposentados, 48% entre os ativos, e 42% entre os aspirantes. Entre os aspirantes, a maior motivação foi o interesse por política externa, com 46%.

Quanto às condições do momento da preparação para o concurso de admissão, chamamos a atenção para o fato de a maioria ter preparado por meio de cursos preparatórios, com 60% entre os aposentados, 67% entre os ativos, com exceção para os aspirantes que se preparam mais sozinhos. A estratégia de mentoria foi mais utilizada pelos aposentados, com taxa de 15%, do que pelos ativos e aspirantes com taxa de 10% para cada perfil, sobretudo pelos grupos LGBT+ e pelas mulheres nos três coortes.

Não houve mudanças na percepção sobre o grau de dificuldade das matérias da prova entre os grupos: Economia, Língua Inglesa e Francesa continuam entre aquelas com maior grau de dificuldade, incluindo Política Internacional entre os aspirantes. Lembramos da pesquisa realizada em 2013 pelo *British Council*, com a colaboração do Instituto de Pesquisa Data Popular, que apontou que somente 5% da população brasileira falava inglês naquele ano – sendo que apenas 1% dessas pessoas eram fluentes. Falta de tempo (72%) e preços altos dos cursos (65%) foram os dois principais impeditivos para aprender o idioma. Infelizmente não temos o perfil de gênero e raça daqueles que falavam e eram fluentes, o que é importante para compreender melhor as desigualdades no aprendizado de línguas estrangeiras. Mas, como no Brasil ter mais tempo livre para estudo e maiores recursos estão diretamente associados à cor da pele, não é exagero afirmar que pessoas negras têm menos oportunidades de aprender inglês, habilidade cada vez mais associada à obtenção de melhores cargos e salários no mercado de trabalho.

Sobre o curso de formação, aposentados e ativos disseram ser importante “conhecer as regras escritas e não escritas do MRE” e “conhecer a estrutura e as atividades do MRE”. Entretanto, entre os aposentados, “as disciplinas oferecidas pelo curso” é o aspecto mais importante, já dentre os ativos a principal contribuição do Instituto Rio Branco é a “socialização entre os colegas de turma”.

o há diferenças relevantes com relação ao desejo de avançar na carreira entre ativos e aposentados. No entanto, entre as mulheres aposentadas, 53% disseram ser muito importante, enquanto dentre os homens esse índice chega a 67%. Essa diferença diminuiu nas gerações recentes, com 48% de mulheres e 51% de homens.

O grau de insatisfação na carreira cresceu ao longo do tempo, já que 46% dos aposentados e 78% dos ativos se disseram insatisfeitos ou muito insatisfeitos com o sistema de promoções do órgão. Entre os aposentados, as mulheres foram as mais insatisfeitas, com porcentagem de 68%. Entre os ativos, foram as pessoas negras, com 84% e as mulheres, 83%. Ou seja, a diminuição das barreiras institucionais que limitavam a ascensão de negros e mulheres na carreira não diminuiu a sua posição crítica em relação ao sistema de promoções. Observando apenas os ativos, dentre os motivos para a insatisfação citamos que 92% discordaram que o MRE possui critérios objetivos e transparentes de promoção e remoção, 89% discordaram que o MRE valoriza a especialização dos diplomatas, 89% concordaram que o MRE facilita a ascensão de grupos ou perfis em detrimento de outros e, contrariando o que

o Ministério propaga, 79% concordaram que o sistema de promoções do MRE é mais personalista do que meritocrático. Se observarmos estes dados em concomitância com aqueles produzidos pelo Questionário Fluxo de Carreira, conduzido pelo GT-FCD do Ministério das Relações Exteriores no intento de lograr uma dinâmica de carreira mais previsível, notamos similaridade e complementações. Por exemplo, no Questionário Fluxo de Carreira, o processo de aferição de mérito foi diagnosticado como frágil e imperfeito pela maioria dos respondentes, a avaliação de desempenho e pontuação por especialização em áreas específicas de conhecimento foram apontadas como importantes requisitos para as promoções pela maioria dos respondentes. Também foram apontadas carência de critérios claros, interferência política externa, falta de transparência, processo dispendioso em tempo e energia, opacidade em relação ao mérito na avaliação sobre o Quadro de Acessos.

A maioria dos diplomatas não se sentiu discriminada na carreira (69% de aposentados e 58% entre os ativos). O que chama a atenção é o aumento do índice de mulheres que tiveram essa sensação. No grupo de aposentadas são apenas 28%, já dentre as ativas são 77% das mulheres. Essa diferença de percentual está diretamente relacionada com as percepções sobre o

que é discriminação de gênero; por exemplo, boa parte das aposentadas não considera que as barreiras que limitavam a sua ascensão na carreira eram práticas discriminatórias.

Enquanto no grupo de aposentados não houve nenhuma ocorrência de discriminação no grupo LGBT+, dentre os ativos 43% disseram já ter percebido práticas discriminatórias. É possível que este aumento esteja relacionado também à maior consciência do fenômeno da discriminação e à menor disposição em se conformar aos estereótipos de gênero heteronormativos. Outro fenômeno explicativo possível é que, enquanto cresce a reivindicação por reconhecimento de outras identidades de gênero que não as heterossexuais, aumenta também a reação dos grupos mais conservadores.

Até aqui os dados sugerem que houve maior inserção dos grupos de mulheres e negros na carreira diplomática. No entanto, esses acessos estão mais relacionados à mobilidade social anterior à entrada na diplomacia no caso dos negros, e às mudanças de valores e expectativas sociais no caso de mulheres. Como se viu, a relação entre a taxa de mulheres aprovadas ao longo do tempo é menor do que aquela de inscritas. Até o momento a pesquisa não encontrou evidências consistentes sobre possíveis motivos que levam à maior reprovação de mulheres no concurso. No entanto, uma das hipóteses a ser testada no futuro é a da existência de barreiras na primeira fase. Uma pista é fornecida pelos dados colhidos pelo Inep entre os anos de 1996 e 2003 por meio do Censo Escolar. Eles mostram que no Ensino Médio as mulheres de diferentes faixas etárias tiveram notas melhores na redação, ao passo que homens se saíram melhores nas provas objetivas.

[...] as estudantes com menos de 17 anos são melhores em redação (nota média de 61,1, contra 58,6 dos meninos). Na parte objetiva, as meninas da mesma idade ficam com 54,3 e os meninos, com 59,7. As alunas de 17 a 22 anos têm média de 59,6 a 52,2, enquanto os alunos conseguem de 57,1 a 49,4. Na parte objetiva, as meninas saíram-se com notas de 51,1 a 42,5; os meninos, de 56,6 a 47,5. Com mais de 22 anos, as mulheres tiveram média 51,3 na redação; os homens, 49,8. Na objetiva, as mulheres chegaram a 41,5 e os homens, a 47,6.

Na eventual oportunidade de acessar os dados do Inep, seria possível se debruçar sobre a primeira fase do recrutamento, suas características e seus resultados.

Para finalizar, o MRE vem se tornando um pouco mais diverso no que diz respeito ao gênero e à cor da pele, mas dada a história e as características do seu processo de recrutamento, este continua a ser um espaço razoavelmente homogêneo no que diz respeito à origem de classe dos profissionais.

## ANEXOS

A seguir será disponibilizado um quadro que sintetiza os editais públicos das seleções do CACD que foram utilizados como fonte de informação para essa pesquisa.

Quadro 1. Quadro de identificação dos editais que foram trabalhados

| Editalis                            | Descrição  | link para acesso  |
|-------------------------------------|--|---|
| Edital nº 1, de 3 de junho de 2016  | Relação dos candidatos que tiveram a inscrição deferida para concorrerem na condição de pessoa com deficiência       | <a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_16_diplomacia/arquivos/IRBR_2016_RELACAO_FINAL_PCD.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_16_diplomacia/arquivos/IRBR_2016_RELACAO_FINAL_PCD.PDF</a>   |
| Edital nº 1, de 3 de junho de 2016  | Demanda de candidatos por vaga   | <a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_16_diplomacia/arquivos/DEMANDA_IRBR_16_DIPLOMACIA.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_16_diplomacia/arquivos/DEMANDA_IRBR_16_DIPLOMACIA.PDF</a>   |
| Edital nº 1, de 13 de junho de 2017 | Relação final dos candidatos que tiveram a inscrição deferida para concorrerem na condição de pessoa com deficiência | <a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_17_diplomacia/arquivos/IRBR_RELACAO_FINAL_PCD.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_17_diplomacia/arquivos/IRBR_RELACAO_FINAL_PCD.PDF</a>   |
| Edital nº 1, de 13 de junho de 2017 | Relação final dos candidatos que se autodeclararam negros  | <a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_17_diplomacia/arquivos/IRBR_RELACAO_FINAL_NEGROS.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_17_diplomacia/arquivos/IRBR_RELACAO_FINAL_NEGROS.PDF</a>   |
| Edital nº 1, de 13 de junho de 2017 | Demanda de candidatos por vaga   | <a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_17_diplomacia/arquivos/DEMANDA_DE_CANDIDATOS_POR_VAGA_IRBR_17_DIPLOMACIA.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/irbr_17_diplomacia/arquivos/DEMANDA_DE_CANDIDATOS_POR_VAGA_IRBR_17_DIPLOMACIA.PDF</a> |
| Edital nº 1, de 26 de junho de 2018 | Relação final dos candidatos que tiveram a inscrição deferida para concorrerem na condição de pessoa com deficiência | <a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/IRBR_18_DIPLOMACIA/arquivos/IRBR_RELACAO_FINAL_PCD.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/IRBR_18_DIPLOMACIA/arquivos/IRBR_RELACAO_FINAL_PCD.PDF</a>   |
| Edital nº 1, de 26 de junho de      | Demanda de candidatos por vaga   | <a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/IRBR_18_DIPLOMACIA/arquivos/IRBR_18_DIPLOMACIA_DEMANDA.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/IRBR_18_DIPLOMACIA/arquivos/IRBR_18_DIPLOMACIA_DEMANDA.PDF</a>   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| 2018                                    |  |   |
| Edital nº 1, de 5 de julho de 2019      | Relação final dos candidatos que optaram por concorrer às vagas reservadas às pessoas negras ou pardas               | <a href="https://www.iades.com.br/inscricao/upload/254/20190826215111413.pdf">https://www.iades.com.br/inscricao/upload/254/20190826215111413.pdf</a> |
| Edital nº 1, de 5 de julho de 2019      | Relação final dos candidatos que tiveram a inscrição deferida para concorrerem na condição de pessoa com deficiência | <a href="https://www.iades.com.br/inscricao/upload/254/20190826215255541.pdf">https://www.iades.com.br/inscricao/upload/254/20190826215255541.pdf</a> |
| Edital nº 1, de 5 de julho de 2019      | Quantidade de inscrições homologadas   | <a href="https://www.iades.com.br/inscricao/upload/254/2019082754209.pdf">https://www.iades.com.br/inscricao/upload/254/2019082754209.pdf</a>         |
| Edital nº 1, de 29 de junho de 2020     | Relação final dos candidatos que tiveram a inscrição deferida para concorrerem na condição de pessoa com deficiência | <a href="https://www.iades.com.br/inscricao/upload/273/20200828104320888.pdf">https://www.iades.com.br/inscricao/upload/273/20200828104320888.pdf</a> |
| Edital nº 1, de 29 de junho de 2020     | Relação final dos candidatos que optaram por concorrer às vagas reservadas às pessoas negras ou pardas               | <a href="https://www.iades.com.br/inscricao/upload/273/20200828161652330.pdf">https://www.iades.com.br/inscricao/upload/273/20200828161652330.pdf</a> |
| Edital nº 1, de 15 de fevereiro de 2022 | Relação final dos candidatos que optaram por concorrer às vagas reservadas às pessoas negras ou pardas               | <a href="https://www.iades.com.br/inscricao/upload/303/20220409175211833.pdf">https://www.iades.com.br/inscricao/upload/303/20220409175211833.pdf</a> |
| Edital nº 1, de 15 de fevereiro de 2022 | Relação final dos candidatos que tiveram a inscrição deferida para concorrerem na condição de pessoa com deficiência | <a href="https://www.iades.com.br/inscricao/upload/303/202204041894376.pdf">https://www.iades.com.br/inscricao/upload/303/202204041894376.pdf</a>     |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Edital nº 1,<br>de 15 de<br>fevereiro de<br>2022 | Quantidade de<br>inscrições<br>homologad<br>as | <a href="https://www.iades.com.br/inscricao/upload/303/2022042722234538.pdf">https://www.iades.com.br/inscricao/upload/303/2022042722234538.<br/>pdf</a> |
|--|--|--|

ENTREVISTAS COM DIPLOMATAS



## SUMÁRIO

|  |     |
|--|-----|
| 1.INTRODUÇÃO   | 209 |
| 1.1.METODOLOGIA APLICADA                                       | 211 |
| 1.2.PERFIL DOS ENTREVISTADOS                                   | 213 |
| 2. MÉRITO NO MRE E OS PROCESSOS DE PROMOÇÃO E REMOÇÃO          | 215 |
| 3.O MÉRITO NO ITAMARATY NA PERCEPÇÃO DOS DIPLOMATAS            | 216 |
| 3.1.MÉRITO NO ITAMARATY E GRUPOS MINORIZADOS E MINORITÁRIOS    | 247 |
| 3.2.FUNIONAMENTO DO CRITÉRIO DE MÉRITO EM PROMOÇÕES E REMOÇÕES | 251 |
| 3.1. PROCESSO DE PROMOÇÃO E REMOÇÃO COMPARADO                  | 264 |
| APÊNDICE   | 268 |

## 1. INTRODUÇÃO

O Ministério das Relações Exteriores brasileiro identifica-se como uma instituição meritocrática uma vez que este é o critério formal que sustenta a progressão funcional dos diplomatas. Neste contexto, o mérito é o responsável por dirigir a sensação de eficácia pessoal e de capacidade de manipular o próprio ambiente para obter recompensas profissionais consideradas justas. As entrevistas realizadas com diplomatas brasileiros mostraram como eles entendem os critérios meritocráticos aplicados no contexto do Itamaraty. As entrevistas também trouxeram narrativas de como os conteúdos, as métricas e as unidades institucionalizadas determinam o progresso de suas carreiras. O mérito, em suas compreensões, não é um conceito objetivado, abstrato ou objetivo, não é uma concepção formal, mas algo produzido e reproduzido ao longo do tempo por uma cultura institucional tradicional e dominante. Assim, suas respostas sobre esse tema tomaram como base experiências pessoais individuais e de colegas e demonstraram como o mérito no Itamaraty é algo complexo e está sujeito a diversas influências subjetivas, pessoais e políticas.

As categorias estabelecidas a partir do conteúdo das entrevistas revelam um conjunto diversificado de fatores que influenciam o reconhecimento profissional e a progressão dos diplomatas dentro da instituição. Ainda que categorias de habilidades e competências profissionais tenham sido identificadas, como a capacidade de redigir bem, o traquejo diplomático, o conhecimento técnico e de línguas estrangeiras, consideradas essenciais para o desempenho eficaz de suas atividades, elas não foram reconhecidas como essenciais para a ascensão na carreira.

Por outro lado, as relações pessoais, patronais e políticas emergiram como um elemento mais significativo na equação do mérito no Itamaraty. O estabelecimento de conexões e a construção de relacionamentos com colegas e superiores foram apontados como fatores mais relevantes para o reconhecimento e a progressão profissional. Essa dimensão subjetiva do mérito levanta questões sobre a transparência e a equidade dos processos de avaliação para promoções e remoções.

Além disso, os diplomatas destacaram a importância do prestígio e da reputação dentro da instituição. A imagem construída ao longo da vida profissional, a exposição e a projeção em posições de destaque foram consideradas como elementos que influenciam fortemente o avanço na carreira. Nesse sentido, percebe-se que o mérito no Itamaraty se baseia mais na percepção subjetiva que os pares e superiores têm do trabalho e da trajetória de um diplomata, do que em seu desempenho funcional de fato, a este último faltaria qualquer forma de aferição e avaliação objetiva.

Outro aspecto relevante que afeta a promoção e o reconhecimento é a presença de fatores políticos e subjetivos. As relações de poder, o carreirismo e as pressões políticas internas e externas desempenham um papel considerável na trajetória dos diplomatas. Esses elementos subjetivos comprometem a objetividade e a equidade do processo de mérito, tornando-o facilmente suscetível a favoritismos e a influências externas.

É importante ressaltar que a falta de critérios objetivos mínimos e a subjetividade na avaliação do mérito no Itamaraty são apontadas como desafios para a instituição, principalmente após o crescimento do MRE. Segundo os entrevistados, a ausência de sistemas de promoção e de remoção mais claros, transparentes e previsíveis dificultam a identificação e o reconhecimento dos diplomatas mais competentes e comprometidos. Esse contexto gera insatisfação e frustração entre os profissionais, principalmente os mais jovens, e prejudica a qualidade e a eficiência do trabalho realizado pelo Ministério das Relações Exteriores.

Nesse contexto, torna-se fundamental repensar e aprimorar os critérios de mérito no Itamaraty. Ainda que características pessoais e subjetivas sejam fundamentais a serem consideradas em relações e avaliações profissionais, a busca por maior clareza, objetividade, previsibilidade e imparcialidade valorizaria as habilidades, o desempenho e o comprometimento dos diplomatas brasileiros.

Ao longo deste relatório apresentaremos e discutiremos as diferentes percepções dos diplomatas sobre o que seria o mérito no Ministério das Relações Exteriores e como ele é aplicado às suas carreiras. Veremos que o conteúdo das entrevistas trouxe avaliações predominantemente negativas, mas apresentam também algumas possíveis soluções. É importante salientar que, apesar de tomarem as entrevistas como um momento de reflexão

crítica e até de desabafo, o conjunto dos diplomatas entrevistados mostraram-se satisfeitos com a escolha pela carreira diplomática.

### 1.1. METODOLOGIA APLICADA

A metodologia aplicada nesta fase qualitativa da pesquisa foi a realização de questionários semiestruturados com questões abertas. Foram realizadas entrevistas com 51 diplomatas durante o período de 24/04/2023 a 06/06/2023, com duração variando de 39 minutos a 2h30 horas. Para o controle do viés subjetivo, as entrevistas foram cuidadosamente lidas na íntegra por duas pesquisadoras, garantindo uma análise completa e precisa dos dados coletados.

O processo de seleção da amostra dos entrevistados foi realizado de forma aleatória, visando garantir a representatividade e diversidade dos participantes. Através dos critérios classe da carreira e sexo, duas amostras variadas de diplomatas foram selecionadas por sorteio, em duas oportunidades. Essa abordagem aleatória possibilitou que diferentes perspectivas e experiências fossem apresentadas à pesquisa, enriquecendo os resultados obtidos. A adesão dos entrevistados se deu por aceite ao convite enviado por email, no qual seguia um link para agendamento individual no Google Agenda. Ao marcar um horário, o entrevistado recebeu instantaneamente em seu email o link para a videoconferência. Os horários disponibilizados cobriram manhã, tarde e noite, incluindo os sábados até às 16 horas. As videoconferências foram realizadas e gravadas com o software Google Meet e transcritas simultaneamente com o Tactiq, uma extensão de navegador que usa inteligência artificial. Antes do início da entrevista, as entrevistadoras liam um Termo de consentimento livre e esclarecido que reforçava o objetivo da pesquisa, a garantia de direitos, explicava o tratamento e o armazenamento dos dados e a exposição de seus resultados, ao final da qualos diplomatas verbalizaram seu acordo.

Uma das características distintivas da metodologia utilizada foi o uso de inteligência artificial no tratamento das informações coletadas. Por meio de camadas e etapas de processamento, a inteligência artificial permitiu a organização e análise dos dados, proporcionando uma abordagem sistemática e replicável do estudo. Isso assegurou a consistência e a confiabilidade dos resultados obtidos.

A seguir, descreveremos os passos metodológicos percorridos na seleção e preparação das respostas dos entrevistados, bem como na geração de tópicos por meio de inteligência artificial (IA) e na classificação em categorias, como positivos, negativos, favoráveis, críticos e opinião majoritária e minoritária.

As respostas foram transcritas simultaneamente à realização das entrevistas com uso de inteligência artificial. Posteriormente foram realizadas revisões para garantir sua qualidade e clareza.

**Tratamento das entrevistas:** os 51 textos das entrevistas foram inseridos no software Atlas.ti versão 23, direcionado à análise de dados qualitativos, e foram categorizados em diferentes fases. Os entrevistados foram classificados por diferentes critérios: por categoria hierárquica de Secretários e Conselheiros, em um grupo e Ministros, em outro; brancos e negros; casados e solteiros; com filhos e sem filhos; homens e mulheres. Essa estratégia foi tomada na tentativa de perceber nuances entre as respostas.

Após esse processo foi feita a seleção das questões cujas respostas seriam analisadas, o que levou em conta o objetivo da pesquisa e o prazo de entrega do relatório. Assim, trechos que não tocavam na questão colocada, bem como questões que não tratavam especificamente do mérito e da narrativa da carreira foram dispensadas.

Na primeira fase utilizamos a análise de conteúdo como estratégias de exploração dos dados. Separamos todo o conteúdo referente à questão "O que é o mérito e como ele funciona nos processos de promoção e remoção dentro do Ministério das Relações Exteriores?" Os trechos relativos às expressões "mérito", "meritocracia" e "meritocrático" foram codificados como *mérito*. Utilizou-se IA para gerar categorias com as citações sobre mérito. A IA foi treinada para comparar as opiniões entre si e identificar similaridades e diferenças. Foi realizada uma revisão cuidadosa que levou em conta o contexto e o conteúdo dos tópicos para garantir sua consistência e confiabilidade. Também foram selecionadas as citações referentes ao tema para que fossem posteriormente apresentadas no decorrer da análise. Estas citações são expandidas e englobam um volume de palavras que extrapolam o conteúdo pertencente ao código para que possibilitem ao leitor uma melhor compreensão do contexto. Um relatório com todo conteúdo

codificado como *mérito* foi exportado e tratado a fim de manter apenas os termos significativos. Uma nuvem de palavras foi gerada automaticamente com o uso do site Voyant Tolls.

A segunda fase codificou as passagens que expõem o funcionamento dos sistemas de promoção e remoção partir da observação dos diplomatas sobre suas próprias carreiras e a de seus colegas de diferentes posições hierárquicas. Os entrevistados também usaram seu conhecimento sobre a história da cultura institucional do Itamaraty para ilustrar seus argumentos. Nessas passagens apareceram avaliações, proposições e comparações com outras chancelarias. Parágrafos que trouxeram a expressão *remoção*, *remoções*, *removido(s)* e *removida(s)* foram codificados como *remoção* e parágrafos que trouxeram as expressões *promoção*, *promoções*, *promovido(s)* e *promovida(s)* foram codificadas como *promoção*. AQUIOS Códigos englobam todo o parágrafo referente aos temas e vários deles levaram os dois códigos, visto que os dois sistemas nem sempre foram avaliados de forma separada pelos entrevistados. Os códigos *remoção* e *promoção* foram associados a outros, que por sua vez, indicavam os critérios de escolha alegados pelos diplomatas (questões familiares, interesse e/ou conhecimento sobre o tema, estratégia de ascensão carreira etc.), as suas estratégias para alcançar o objetivo e explicativas da costura jurídico-política, de relações pessoais ou de patronagem).

## 1.2. PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Dos 51 entrevistados, 19 eram do sexo feminino e 32 eram do sexo masculino. A idade variou de 34 a 73 anos de idade. Dessas pessoas, 37 se identificam como brancas, 13 como negras e uma não soube se identificar. Quanto à orientação sexual, 44 pessoas se identificaram como heterossexual, 5 como homossexual, 1 como bissexual. Uma pessoa é PCD. Dentre os entrevistados, 28 têm filhos e todos se declararam cisgênero.

Como relatamos anteriormente, fizemos um sistema de sorteio dos entrevistados. O nosso objetivo nesta etapa era centralizar as conversas em pessoas com mais anos de instituição, porque precisávamos saber das suas experiências, problemas e os condicionantes que levaram à

sua ascensão profissional. Tendo isso em vista, entrevistamos: Ministros de Primeira Classe (7); Ministros de Segunda Classe (8); Conselheiro (14); Primeiro Secretário (9); Segundo Secretário (5); Terceiro Secretário (1). Foram entrevistados também 8 diplomatas do quadro especial, dentre eles: Conselheiros, Ministros de Primeira e Segunda Classes.

Neste relatório trabalharemos apenas com as categorias homem e mulher para preservar a identidade dos entrevistados.

## 2. MÉRITO NO MRE E OS PROCESSOS DE PROMOÇÃO E REMOÇÃO

Uma vez que o mérito é o critério formal mais importante para a carreira diplomática, sendo usado como base institucional no processo de promoção – a partir de Segundo Secretário – e como um importante critério no processo de remoção, pedimos aos 51 entrevistados para que nos explicassem como o Itamaraty entende o conceito. Em seguida, solicitamos que nos dissessem como eles veem o funcionamento do sistema meritocrático do Itamaraty nestes dois processos, o de progressão e o de remoção. Dessa forma, foi possível identificar uma visão geral compartilhada por grande parte deles sobre o mérito na carreira diplomática. Obtivemos respostas que descreveram o mérito como algo baseado em diferentes critérios, como as conexões patronais, pessoais e políticas, os posicionais, de desempenho e, em menor escala, mas não menos importante, de vínculos políticos externos ao MRE. Esses critérios dariam ao mérito características mais difusas do que focadas e, como resultado, seu comportamento no processo de *promoção* teria um caráter excessivamente subjetivo, ao qual se acrescentaria um comportamento circunstancial no processo de *remoção*. Isso, salientamos, é um esforço de compreensão analítica. Na realidade, os dois processos contêm características excessivamente subjetivas e circunstanciais.

Antes de seguir, é importante acrescentar que os diplomatas entrevistados ressaltaram sentir-se satisfeitos com suas carreiras individuais, falando com orgulho de suas experiências profissionais.



### 3. O MÉRITO NO ITAMARATY NA PERCEPÇÃO DOS DIPLOMATAS

“Secundário”, “insuficiente”, “inexistente”, “fluido”, “opaco”, “maleável”, “relativo”, “subjetivo”, são alguns dos adjetivos citados pelos diplomatas entrevistados para descrever o funcionamento do mérito no Itamaraty. Também foram usadas expressões que demonstram critérios meritocráticos mais identificáveis, como aqueles referentes à comunicação (escrever bem, falar bem etc.), habilidades de compreensão, de análise, conhecimentos temáticos e técnicos, de avaliação contextual e política, entre outras. Principalmente, o mérito foi descrito através da observação do seu funcionamento, e é aqui que entra o maior número de expressões. Neste exercício, notamos que um desafio se impôs para a maioria dos entrevistados, que precisaram expor diversas situações pessoais individuais e de colegas para dar conta das nuances do comportamento da meritocracia no Ministério das Relações Exteriores.

Gráfico 1. Nuvem de palavras de termos associados ao mérito no MRE<sup>1</sup>

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Gráfico permite uma rápida visualização das palavras-chave mais relevantes no enorme volume de textos produzido pela transcrição das entrevistas, 287 trechos foram codificados como mérito e neles podemos notar os sentimentos predominantes dos diplomatas ao tratar do tema no MRE.

A indefinição e instabilidade, a multiplicidade de compreensões da meritocracia, seu uso discricionário apareceram como questões a serem tratadas coletivamente.

“Bom, a minha percepção é que aqui dentro do Itamaraty tem muitas formas

<sup>1</sup> O Gráfico foi criado com ferramenta Voyant Tools a partir de expressões frequentes nas respostas à questão sobre mérito. As expressões foram codificadas conforme sua semântica, sempre respeitando o contexto da frase.

de aferir o mérito. Algumas mais saudáveis e mais republicanas e outras nem tanto.” - homem

“[...] eu sei que o que eu falei é um pouco confuso, mas é porque eu acho que a situação é confusa.” - homem

“Essa é uma pergunta complexa eu podia ficar falando aqui umas duas horas.” - mulher

“Olha, o que o Itamaraty considera mérito é algo muito fluido. [...] É fluido e discricionário, a palavra é essa, né? - mulher

“Esse é um dos temas, assim, não existe a definição, não é simples e muda com o tempo” - homem

Foi amplamente destacado que a falta de critérios mais objetivos para medir a meritocracia tem levado a uma frustração profissional e a uma insatisfação com a instituição.

“Eu parto do pressuposto que mérito é uma coisa que a grande maioria de nós tem e o Itamaraty não tem nenhum compromisso, não tem tido nas últimas décadas compromisso em fazer uma aferição de mérito mais racional e republicana.” - mulher

“Eu acho que há um grande problema no debate sobre mérito que é a falta de critérios objetivos, esse acho que vocês devem ter escutado de outros colegas também, né? Tanto para a promoção como para remoção a gente carece de critérios” - mulher

“Critério, não tem critérios, não tem objetividade. Todo mundo sabe disso. *Todo mundo finge.*” - homem

“... bom, mérito no Itamaraty... eu acho que o mérito em si como critério, ele não é levado em conta para nada... institucionalmente a nada, essa é a minha opinião. Para promoções basicamente existe uma mecânica, uma sistemática

que gera a impressão de mérito... é feita para transmitir a percepção de que o mérito está sendo avaliado, mas na realidade não tem absolutamente nada *a ver com isso.*" - homem

"Eu acho que eu tô muito de certa forma desiludida com o Ministério, eu sou muito grata, eu sou muito grata ao Ministério, eu acho que ele me deu muita coisa, eu acho que que ele me proporcionou muita coisa, mas eu acho que ele também cobrou muito de mim, ele também tirou muito de mim." - mulher

Por outro lado, também foram apontadas dificuldades de se estabelecer métricas para a aferição do mérito. Uma das dificuldades adviria justamente da natureza da atividade diplomática, que envolve uma diversidade imensa de tarefas muito diferentes entre si, o que impossibilitaria a criação de critérios abrangentes.

"[...] não tem como aferir tecnicamente no caso da diplomacia." – homem

"É ruim assim [como está] porque como não tem critério objetivo [básico] do que é mérito, como você vai aferir o mérito de áreas tão distintas como promoção comercial, se você ajudou X empresas, ou se você tá negociando na ONU [...], ou se você tá fazendo promoção cultural?" - homem

Como o próprio entrevistado afirma, o estabelecimento de parâmetros meritocráticos básicos daria fundamentos para uma avaliação mais objetiva nas diversas atividades. Outras dificuldades viriam do perfil "elitista" do corpo diplomático, segundo alguns, principalmente os "cânones" e muito acostumados à uma cultura organizacional "antiquada", "antiga". Haveria, segundo os entrevistados, uma dificuldade de avaliação mais objetiva do trabalho devido a autoimagem dos diplomatas.

"...havia, quando eu entrei, um pouco aquela ideia de que era uma carreira meio fechada em si. Tinha um aspecto de elite nacional, as pessoas se enxergavam com uma carreira das mais sofisticada e preparada dentro da administração pública." - homem

"é um simulacro da sociedade de fato, é a verdade do latim, ele é o Brasil."  
homem

"...o mérito, ele tá dentro de um conjunto de valores, e o problema do conjunto de valores, que eles vendem desde o Barão do Rio Branco, [...] valores muito antigos, muito antiquados, que não acham a sua renovação."  
- mulher

"Eu mesmo não tenho uma ideia muito clara de como você faria um critério objetivo para promover as pessoas, né? Eu pelo menos, na minha fase de carreira, da minha geração. A geração nova é diferente, o Itamaraty teve uma mudança grande com essas novas turmas que entraram em termos de mentalidade. Já não é o Itamaraty que eu conheci [...] inclusive o relacionamento interno é muito diferente." - homem

"Levou-se anos para se estabelecer o controle de frequência como no restante da Esplanada porque aqui as pessoas todas mais velhas consideram que isso é algo indigno." - mulher

"os colegas também teriam de ser educados a receber uma avaliação negativa"- mulher

"as chefias não querem avaliar seus subordinados, porque se sentem constrangidas." - mulher

"estabelecer um sistema realmente de mérito objetivo sabe quantitativo e tal seria uma revolução aqui, teria que ter um processo educacional assim de todo mundo." - mulher

"aferição de mérito nenhuma delas é perfeita, mas o grau de drama que eu vejo as pessoas narrando no nosso serviço exterior eu nunca vi nada

parecido." - homem

Formações escolares e acadêmicas consistentes, o conhecimento de diversos idiomas, ter experiências internacionais prévias, ter passado em um concurso muito difícil e concorrido foi apontado como um mérito que é anterior mesmo à vida diplomática, ainda que apontadas como insuficientes e indicadoras do caráter elitista e excludente da instituição.

“Tem gente que fala russo, mandarim, árabe, né? São línguas importantes, línguas da ONU. Então isso acho que deveria entrar também como critério para ascensão funcional. E doutorado, mestrado em áreas que são de interesse do Ministério, né? – homem

Também a formação contínua enquanto diplomata, o aperfeiçoamento, o conhecimento de novas línguas. Entretanto, foram destacadas dificuldades de se converter esses conhecimentos em critérios meritocráticos, já que nem sempre garantiriam excelência no desempenho das atividades fim.

“muitas vezes, gente de vasta cultura e conhecimento não transforma isso necessariamente em mérito na profissão. [...] Então, uma distinção que eu faço, eu acho que o mérito tem que se revelar na atividade fim. Não basta você ser genial, não basta [...] conhecer tudo sobre um escritor, uma história de um país inteiro, ser maravilhoso em [língua estrangeira] ou sei lá, [...] eu acho que o mérito tem que se traduzir [...] no dia a dia de trabalho.” - homem

"...eu acho que, de um modo geral, as pessoas têm boa formação e todos entram já com mérito, mas o mérito [...] [eu] acho que também tem um pouco a ver com a inteligência emocional, é também uma carreira que atrai pessoas predispostas talvez a um equilíbrio frágil, emocional mesmo, então muita gente tem dificuldade ao longo dos anos de morar sozinho no exterior, de

conviver com culturas diferentes." - homem

"...a geração mais nova acha que quem tem super formação, um monte de doutorado, é muito melhor que os outros. Eu acho que o bom é o meio do caminho." - mulher

Uma vez diplomatas, as formações adquiridas fora do Itamaraty, como mestrado e doutorado, não teriam a validade esperada. Alguns inclusive comentaram que foram desestimulados por seus chefes a buscar titulações com a alegação de que isso poderia atrapalhá-los no seu percurso de carreira, ou que o pedido de licença para estudo poderia ser interpretado moralmente de forma negativa.

"Na verdade, há uma certa...como dizer uma certa rejeição, é medo, insegurança com quem é mais especializado, escolarizado, qualificado do que você se você estiver numa posição hierarquicamente superior, né? Inclusive já trabalhei com chefes que desestimulavam a gente [diziam] 'Olha como é o processo de promoção aqui.' Você percebe que justamente aqueles que pararam para...para fazer, para se capacitar, fazer mestrado, fazer um doutorado foram punidos, que você para no tempo. Se você pede licença, esse período não conta para sua promoção, você atrasa todo o período que você ficar fora. Se você ficar fora dois anos, você fica dois anos para trás na carreira.'" - mulher

"Há [...] mais preocupação com a formação de que propriamente uma estrutura adequada para nossa formação." - homem

Passamos agora para a tarefa de descrever a percepção do funcionamento do méritotal como descrito pelos diplomatas. Como dissemos, notamos o desafio imposto para a maioria dos entrevistados, que expuseram situações pessoais individuais e de colegas para dar conta das nuances do comportamento da meritocracia no MRE.

Com base no conteúdo sobre mérito no MRE fornecido pelas entrevistas, as categorias para descrever o funcionamento da cultura meritocrática do Itamaraty podem ser estabelecidas da seguinte forma. Ressaltamos que, apesar da semelhança ou repetição dos termos, eles expressam dimensões diferentes e transversais dos fenômenos. A divisão em tópicos, que não são auto excludentes, foi feita pra organizar o conteúdo e facilitar a percepção das nuances.

### **Relações Pessoais e Políticas:**

- Sorte e privilégios (ser filho de diplomata, ser homem branco, rico, da zona sul do Rio de Janeiro, estar no lugar certo na hora certa)
- Conexões com pessoas influentes nas promoções e remoções (pistolão)
- Relações pessoais e de confiança
- Manter contato pessoal com colegas, superiores e atores políticos (trabalhar e servir diretamente pessoas com poder)
- Estratégia na escolha de quem e para quem trabalhar (considerando a dimensão tempo)
- Ter uma rede de contatos
- Bajulação, egos, carreirismo, lealdades, feudos de poder e favoritismos
- Jogo de poder e influências políticas (relação com chefes e poder hierárquico, saber ser mandado)
- Contexto político interno e pressões externas (política de ação afirmativa, estar no lugar certo na hora certa, pistolão)
- Saber mapear os espaços e as posições (mapa mundi, organograma)

As relações pessoais e políticas são interpretadas, de um lado, como prejudiciais (do modo como se apresentam no Itamaraty), e de outro (ou complementarmente para alguns) inevitáveis devido às características de uma profissão que não existe sem a política. Além disso, elas são importantes em qualquer ambiente de trabalho.

“Porque eu acho que mérito é um conceito desses que tem a maior fluidez



possível, né? [...] mérito na carreira em dois níveis, né? Tem um nível que tem a ver com poder né? Porque a nossa carreira é uma carreira política.” - homem

“É uma carreira que apesar de ter um concurso público, de ter uma estrutura de progressão funcional, determinada pela lei do serviço exterior inclusive, ela é uma carreira eminentemente política, né?” – mulher

A palavra política foi muito frequente, mas de forma polissêmica. Percebemos três nuances de “política” no MRE, todas elas pertencentes à categoria internamente identificadas como “regras não escritas”: 1) *Fazer política* como “jogar o jogo” estabelecido no Itamaraty, “seguir a tradição da casa”; 2) *Influência política* como “ter pistolão”, estabelecer e ativar suas conexões na Esplanada, no governo, nos momentos certos e de necessidade; 3) *Habilidade política* como “ser político”, ter capacidade entender, de mapear os códigos, as regras não escritas, de perceber o contexto de poder muitas vezes circunstancial, saber ler os espaços e o poder que os permeia, muitas vezes também relativo, saber negociar não apenas nas práticas profissionais, como também para determinar o próprio destino. A patronagem e o pessoalismo são inerentes à categoria “política”.

Fazer política jogando o jogo envolve principalmente as relações de pessoalidade e de patronagem. Isso é particularmente forte no ambiente de Brasília, onde se encontram os espaços administrativos e é “*como se fosse uma vila militar*” (homem).

“E quando chegou na hora da promoção, não fui promovido, assim, um monte de gente que tava lá em Brasília foi promovido, passou na minha frente, assim, gente que era mais moderna que eu passou na minha frente. E não me deram nenhuma explicação.” - homem

“Assim, tenho muitos amigos no Itamaraty, [...] anos lá, muitos colegas amigos. Enfim, mais modernos, mais antigos, em outras classes, no meio da

carreira, né? Então, o Itamaraty tem essa coisa de instituição meio totalizante, né. Porque as pessoas sabem da sua vida ali, frequente, lá tem Clube, em Brasília você encontra todo mundo, então tem muitos amigos, ótimos amigos, assim, são amigos para vida, pessoas que eu adoro, pessoas brilhantes." - homem

"... uma vez eu falei uma coisa assim, eu falei p\*\*\*\* o sujeito puxando o saco de chefe vai subir na vida direto, né? Aí ele falou 'É, no Itamaraty... tem uma velha máxima que diz que o saco do chefe é corrimão da vida.'" - homem

"Será que porque eu voltei para Brasília magicamente os meus méritos aumentaram? Virei um grande Diplomata porque posei no planalto central?"  
- homem

Os diplomatas notaram mudanças no decorrer dos últimos anos. Segundo eles os procedimentos já foram mais informais:

"na época tudo era muito conversado, hoje tem alguns procedimentos padrões, tem muita coisa que não havia. Antes tudo era muito solto." - homem

Mesmo que o Ministério tenha aumentado o seu número de quadros, ficando cada vez mais difícil os diplomatas se conhecerem pessoalmente, como ocorria no passado, a insuficiência de critérios claros de mensuração do mérito, acaba levando os candidatos à maior dependência de suas chefias durante os processos de promoção e remoção. Isso torna o cálculo do diplomata menos focado em suas habilidades e competências e mais concentrado em ocupar espaços e estabelecer conexões com chefias capazes de catapultar seus nomes nos momentos necessários.

A capacidade de estabelecer relações não diz respeito apenas ao indivíduo, mas também a sua cadeia de comando, quem está apoiando o seu nome, a capacidade dessa pessoa defender o seu nome perante a comissão de promoções.

“E aí o Diplomata chefe da divisão, do departamento diz que o seu candidato é bom vale a palavra dele, né? Não existe nada que contradiga essa avaliação e acaba sendo realmente troca de apoio, né? A maioria das vezes, no final das contas, eu acho que pessoas com méritos são contempladas, mas nem sempre, nem sempre, né? Nem sempre são.” – mulher

O contexto político partidário dá importância ao "estar no lugar certo na hora certa". O "pistolão" apareceu em mais de um contexto, mas o usamos aqui para descrever a conexão com um chefe ou um grupo que num determinado contexto político ganha poder. Esse contexto também favorece que determinados temas recebam atenção por adquirirem importância política e, ter experiência neles, torna-se estratégico. Sem deixar de mencionar que os espaços também entram nos cálculos a depender dos interesses do diplomata. Ouvimos durante algumas entrevistas, relatos de que se direcionar para os Consulados é uma forma de se isolar do impacto da política partidária na diplomacia. É a chamada "influência política".

“...no último governo, na última gestão, é claro que houve um episódio [de promoção] que todos viram e souberam.” - homem

“Onde você tá, com quem você tá, tanto que o que acontece? Todo mundo quer trabalhar no gabinete porque sabe que se trabalhar no Gabinete na Secretaria Geral, no Planalto vai ser promovido. Essas pessoas têm mais méritos do que o cara que tá na divisão ralando, tocando às vezes um trabalho sozinho... solitário?” - mulher

"eu fiz a minha conexão de contatos no meu trabalho em Brasília. Quando você sai, aí vem o seu problema, se você não fica muito tempo em Brasília

você tem contato com um monte de gente que tá no Itamaraty, metade Itamaraty tá lá, né? Os ministros e tal, que depois quando acabar o governo, eles vão sair, se eles te conhecem e tem vaga, eles te levam né?" - homem

"eu tava muito preocupado com a questão da promoção e normalmente estar em Brasília aumenta muito a sua chance de promoção, mas aquele momento que nós estávamos vivendo era muito, muito complicado, momento da administração [Presidente], era administração do ministro [nome do Ministro], era uma época da carreira em que trabalhar com temas [tema], já era um negócio complicado porque era [adjetivo]. Foi o único momento da minha vida em que eu vi que estar trabalhando com temas muitos [temas] era quase um demérito, normalmente é uma vertente bastante valorizada, visível e valorizada pela carreira. Naquele momento era quase um demérito e trabalhar com [tema] numa divisão chamada divisão de [tema] no governo [Presidente], também não era exatamente o melhor cartão de visitas." – homem

O significado de "habilidade política" é a de um saber. Um saber ser político, saber ler o poder, saber mapeá-lo, saber estabelecer relações, saber negociar. Não se trata apenas de "jogar o jogo" já estabelecido, porque ele não é totalmente estanque, ele tem nuances circunstanciais. Essas capacidades (de articular estratégias políticas, construir alianças e negociar acordos) são vistas como parte integrante do trabalho diplomático, mas também imprescindíveis para direcionar a carreira.

"Eu falei [para ela, a superior]: 'Claro, mas tem uma coisa, eu tomei um monte de carona. E se eu for, eu quero receber alguma coisa, né? Então eu quero a minha promoção.' Ela negociou lá e eu fui promovida antes de ser removida. Aí[o posto], foi tão bom que eu sou extremamente grata, não só porque o trabalho era maravilhoso, foi acho que profissionalmente uma das melhores fases da minha vida, pessoalmente foi mais complicado porque eu

tive que ficar longe das crianças que já não eram mais crianças.” - mulher

“Então, qual é a possibilidade de ascensão mais fácil? É você, por alguma conjunção da vida, estar trabalhando com determinados chefes. E essas pessoas terem acesso ao primeiro escalão do ministério. Aí você consegue ser promovido aí você consegue um bom posto, entendeu? Independente de mérito. Essas conexões, elas têm um valor muito importante.” - mulher

“É saber como se relacionar com cada um dependendo do espaço que essas outras pessoas ocupam dentro do Itamaraty, de maneiras distintas, né. Em termos de chefia, em termos de personalidade, em termos de quem é amigo de quem também.” - mulher

“Para conseguir ser promovido mais cedo, então eu volto a minha fala inicial, quer dizer, você pode fazer muitas carreiras, depende um pouco das suas escolhas, da sua leitura do momento político, da situação política.” - mulher

“...existem momentos em que o mérito está mais ligado a conhecimentos pessoais e a posicionamento, né? De estar em determinados momentos, em determinados locais, do que efetivamente com o trabalho realizado por essa pessoa.” – homem

A concorrência por postos e espaços de maior prestígio estaria acirrando sua politização, prejudicando a formação do corpo diplomático, forçando uma distribuição irracional dos servidores.

“E aí, o que acaba acontecendo que está politizando esse pessoal meio que aí você tem toda uma série de incentivos que param de funcionar, as pessoas, ao invés de trabalhar nos temas que elas gostam, vão trabalhar em um local que é mais prestigioso, que promove mais, aí começa esse problema de fluxo leva a um problema de alocação de pessoal. E esse problema de alocação de pessoal, das pessoas buscando ir para cargos mais

politicamente relevantes.” - mulher

“Está falando de talvez 300 pessoas concorrendo para 20 vagas. Gerou uma competição muito acirrada, uma disputa dentro do ministério e que evidenciou como o critério de mérito, no final das contas, ele... ele é algo difícil de ser definido e quanto mais difícil fica, mais o mérito se politiza.” - homem

"a gente abriu mão, a gente comprometeu a excelência. Nessa falta de atualização de critérios de mérito, a gente transigiu de uma forma muito frouxa, a gente foi deixando que outras questões passassem a determinar o valor da excelência. Uma coisa que hoje me choca profundamente é você ver gente que tá no topo do prestígio da carreira, eu digo, tá em lugares importantes e tal e que são pessoas que trabalharam a vida inteira só em gabinete, nunca trabalharam no chão de fábrica. Quer dizer, você não sabe fazer a coisa na base, né? Outra coisa, é pessoas que vão passando nos processos sem trabalhar questão de liderança. Você não tem líderes, você tem na verdade é gente mandada. Se você é bem-mandado, se você cumpre a ritualística de ser mandado, e ser mandado por quem manda bem e quem é poderoso você vai subindo na carreira. Você é líder sendo apenas bem-mandado, né? E isso compromete." - mulher

"Então você pergunta, por que que é Embaixada em Buenos Aires tem zilentos diplomados? Não sei nem quantos são, 18 ou 20, uma coisa louca completa dessa!? Em contrapartida postos que precisam de gente não têm. Qual é a razão pela qual Buenos Aires tem essa gente toda? Nova York tem gente saindo pelo ladrão? [Antes] eram 14, hoje são 20 e tantos. Os assuntos não aumentaram. Garanto a vocês que não aumentaram! Então, a pergunta é: Por que que você tem tanta gente pendurado em Nova York e não tem, sei lá? [...] [E]ntão o sistema de remoções sofre de distorções a meu juízo não são necessariamente da meritocracia em si, mas sim de um favorecimento de certos postos em detrimento de outros. O sistema das

promoções sofre de distorções da meritocracia relacionadas às questões políticas [...]." - homem

"Enquanto que divisões que são que... é a base do trabalho do Ministério hoje encontram-se às moscas. É frustrante, por exemplo, postos desafiadores [o lugar] que já tiveram muito boa lotação, inclusive no período em que eu estive lá, eu fiquei lá [tempo em anos] porque eu gostei. Eu fui para estar lá só por [tempo em anos] e pedi para estender [...] porque eu senti que precisava, sabe,mas eu não vi isso nos outros colegas que estavam lá..." - mulher

A politização relacionada à dimensão posicional e à patronagem aumenta o custo do dissenso, tornando o processo decisório pouco plural, beneficiando ainda mais aqueles que são mais obedientes. Na luta por ocupar determinados espaços, o cálculo vai deixando de ser a negociação para ser a obediência. As dinâmicas que se organizam a partir das chefias criam "feudos" e essas práticas trazem algumas vantagens, principalmente para os filhos de diplomatas.

"[...] cada pessoa que exerce poder tenta criar em volta de si um grupo de colegas leais, né? Até porque esses colegas também formam a base do poder dessa pessoa, né? Então... o que acontece é que, no Itamaraty, muitas vezes quando o chefe que gosta de você está numa posição de poder, você consegue mais facilmente ser removido para onde você quer ou ser promovido no momento que você quer, e eu acho que esse aqui é o aspecto do mérito que é mais criticado pela maioria dos colegas" - homem

Esse jogo de poder político e burocrático onde se busca formar ou reproduzir feudos, a cobrança por lealdade já no início da carreira apareceu diversas vezes.

"Aí eu fui conversar com meu chefe e olha só! Meu chefe vira e fala 'Não realmente, você tá aqui há dois anos e meio, é importante você ter uma experiência em algum outro setor do Itamaraty.' Não é todo chefe no Itamaraty que fala isso para você, eu te digo que de 10 chefes, oito vão virar para você e falar: 'Que isso, você tá me traindo?! Vai me abandonar? Vai deixar esse departamento sem assessor?'" - homem

Há a percepção de que você ser "apadrinhado" por um chefe, é um aspecto importante para você conseguir avançar na carreira.

"Ter uma boa rede de política interna, digamos, [ter uma] rede de contatos e de apadrinhamentos conta muito para mim." - homem

"É pistolão. Sobretudo pistolão, né? Pistolão tem um papel importantíssimo" - homem

Se silenciar, não contestar, são comportamentos fortemente associados à ideia de uma carreira muito hierarquizada, críticas ou questionamentos podem ser passíveis de punição, que podem vir de diversas formas nos processos de remoção e promoção.

"Você seguir em frente, você ser bem obediente e aí você vai ser premiado. Principalmente se você for um homem heterossexual branco do Rio de Janeiro, principalmente branco." - homem

"se você tem uma pessoa que se expressa um pouco mais, essa pessoa volta e meia 'Ah, fulano é doido, fulano fala demais!' Então é uma coisa assim. Parece que existe uma espécie de promoção do silêncio. As pessoas ficam com medo de falar as coisas. Elas ficam com receio das eventuais consequências que isso pode ter, seja em termos de fofoca, seja em termos



de repreensão das chefias.” – homem

“Acho que isso funciona claramente como uma castração do debate assim. Acho que as pessoas ficam com medo mesmo de trazerem um problema e tal, de conversar de uma forma aberta, né, sobre as questões que não estão dandocerto e tal, que não parecem corretas.” - homem

O sentimento da necessidade de se silenciar, de ser obediente, gera uma impressão de infantilização pelos profissionais. Esse tipo de avaliação parte não apenas de quem está no início da carreira, mas em classes mais avançadas. Para quem passou por experiências profissionais antes de entrar na carreira diplomática, a sensação se torna mais pesada.

“...quando eu entrei, boa parte do que eu fazia como terceiro secretário, eu mesmo decidia, eu mesmo fazia, eu mesmo mandava. O assunto era meu, hoje em dia eu tenho enorme dificuldade [...] imensa dificuldade para que chefias intermediárias decidam o que quer que seja. E não é porque não são caras inteligentes, são caras inteligentes, muito capazes, superdiplomatas. Eles não têm... eles não sentem que têm autonomia para eles mesmos decidirem as coisas, coisas às vezes banais. [...] Eu acho que aí há um problema, um processo de infantilização de quadros que saem do Rio Branco [...]” - homem

"Eu acho que o Itamaraty é uma instituição que precisa se modernizar, precisa se adequar às realidades de hoje em dia, de estruturas familiares diferentes, de formas de trabalhos também né? [...] eu acho que tem muita frustração no Itamaraty que tem a ver com as pessoas sentirem que estão fazendo um trabalho que não veem para quê. Muita diferença de quando eu era Terceira Secretária pra hoje, eu acho que eu tinha mais autonomia quando eu era a Terceira Secretária do que eu tenho hoje como [classe]. Até porque não tinha WhatsApp nem nada disso. Eu fazia as instruções para uma reunião e a

instrução era autorizada, eu ia para a reunião, naquela semana que tava negociando um texto era eu com a minha total autonomia para negociar dentro daquele universo de instruções que eu tinha. Hoje tudo você tem que consultar. E aí, como tem a tecnologia você pode consultar por WhatsApp etc. Eu sinto que as pessoas têm muito menos autonomia no dia a dia. São coisas que quando eu era Secretária, o chefe da divisão autorizava e soltava. Hoje o chefe da divisão não pode mais fazer. [...] Tem de passar por várias instâncias e não era assim há [x anos]." - mulher

"...as pessoas falam do Itamaraty, que tem um processo de infantilização, né? É um processo de impor a não decisão e ninguém pode decidir nada." - homem

"... quem chegou tendo uma vida pregressa, assim, a gente sofre muito. [...] você tenta mimetizar um pouco aqueles comportamentos, mas no fundo você acha tudo aquilo meio ridículo, né? A gente é muito infantilizado no Rio Branco." - mulher

Segundo Vargas (2022), trata-se de duas hierarquias que se entrecruzam. Enquanto a hierarquia do "Ministério" segue a prática comum da administração pública, da esplanada, com Secretarias, Departamentos e Divisões organizados hierarquicamente, no "Itamaraty", a da carreira diplomática, há uma estrutura de classes com poderes graduais. Assim, o Ministro de Primeira Classe tem uma posição superior a um Ministro de Segunda Classe, mesmo que não esteja em uma função de liderança.

A interação entre essas duas hierarquias pode levar a situações complexas e divergências de expectativas. Por exemplo, é possível que um Diretor de Departamento seja chefiado por [alguém] mais jovem na carreira. No passado, isso era evitado ao priorizar a antiguidade nas nomeações. No entanto, essa abordagem limita a flexibilidade da alta liderança na hora de preencher cargos importantes e restringe as oportunidades para diplomatas mais jovens.

Essas contradições demonstram que lidar com a "dupla hierarquia" nem sempre é fácil e pode criar expectativas difíceis de serem conciliadas, especialmente considerando o número limitado de cargos disponíveis e as pressões por oportunidades para diplomatas mais novos.

O problema se tornou mais evidente com o crescimento do MRE nos últimos 17 anos. O sistema era problemático, mas não gerava o nível de insatisfação e questionamentos atuais em relação aos critérios de aferição do mérito.

Conforme os diplomatas, o crescimento repentino dos quadros do Itamaraty não acompanhado de reformas necessárias no fluxo da carreira. Segundo eles, até as "turmas de 100", o sistema funcionava quase de forma automática.

"...era mais por demérito [do que por mérito]. Se a pessoa não tinha demérito e tava ali entre os números, os primeiros números, a pessoa já era automaticamente promovida. Não tinha que utilizar de outros métodos de promoção ou de defesa do próprio mérito. Era um pouco mais automático. [...]" - homem

"Eu vejo muitos chefes perguntando para colegas mais jovens: 'me indiquem aí pessoas para eu apoiar ou para eu votar porque eu não conheço todo mundo!

', né? Então, apesar de todo mundo conhecer um pouco o nome, e pelo menos um pouco da reputação de cada um, a gente está chegando no momento em que isso já não vai mais ser verdade, em que isso já não vai mais acontecer.'" - homem

"Eu acho que eu não vou votar, eu não conheço 90% das pessoas, eu tô votando em pessoas que não tenho a menor ideia se são ótimas, sei lá se deram um golpes, são loucos, eu não sei entendeu? Então é difícil." - homem

"Então eu entendo que haja uma certa proteção aos filhos de diplomatas porque se você tem que escolher para uma posição, para trabalhar com você, uma pessoa que você conhece desde pequeno, o filho de um amigo seu,

e entreum perfeito estranho, que você escolha o filho do seu amigo. Eu acho muito humano. Não acho uma coisa desumana e fora do normal, mas isso também é uma vantagem que as pessoas mais próximas do meio diplomático levam, entendeu?” - homem

“Veja isso, eu acho que até o momento atual ou até o momento muito recente, tem sido um contexto em que tinha vagas disponíveis para ascensão, tinha seguido um critério. Digamos um padrão, né histórico, eu acho que o mérito funcionou. Eu acho que no longo prazo, de uma maneira satisfatória, no longo prazo, tá? No longo prazo e para um indivíduo específico, tomando toda a carreira desse indivíduo, eu acho que funcionou de maneira satisfatória. [...] é claro que agora é um problema grande de falta de vagas por questões aí numéricas, novos contingentes que entraram e as mudanças legais não foram feitas no tempo necessário.” - homem

Somado a isso também tem o aumento da idade para a aposentadoria, que passou de 70 para 75 anos, diminuindo o número de vagas, geralmente no topo da carreira, mas que impacta em toda a cadeia. A previsão de um grande e insolúvel engarrafamento, de um colapso no fluxo está levando a uma desmotivação.

“Então, todo mundo ali já tá passando dos 40 numa situação que é um, que não tem muita perspectiva de solução imediata. Então, isso é ruim. Está desmotivando muito e tá gerando muita discussão.” - homem

“Então, esse modelo serviu durante muito tempo, eu acho que ele ainda pode servir por mais alguns poucos anos, mas eu acho que a gente tá é no limite, e eu acho que a gente não tem instrumentos institucionais bons o suficiente para frear eventuais abusos de chefias que têm muito poder.” – homem

Enfim, a percepção sobre o mérito na carreira diplomática é influenciada pelo pelas diversas dinâmicas políticas expostas. Em resumo, enquanto a maioria dos diplomatas destaca a falta de critérios objetivos e a influência deletéria de fatores políticos e subjetivos, outros reconhecem a importância das habilidades políticas na progressão na carreira.

#### **Reputação, Prestígio e Reconhecimento:**

- Reconhecimento institucional, social e político
- Reputação e imagem construída ao longo da vida e/ou da carreira
- Prestígio acumulado
- Liderança e responsabilidade
- Exposição, projeção e visibilidade

Outros fenômenos que influenciam a percepção do mérito são as ideias de reputação, reconhecimento e prestígio. Isso se relaciona principalmente com uma forma de se conduzir socialmente e politicamente na carreira, mas também com os temas com os quais o diplomata trabalhou, o seu nível de complexidade, os frutos que seu trabalho trouxe, sua capacidade de negociação, os postos e espaços no organograma que ele ocupou e que possuem diferentes níveis de visibilidade, com sua classe na carreira, como ele se comporta em relações interpessoais, sua relação com os chefes, quem são os chefes que o indicam, etc. A reputação e o prestígio podem ser transferidos, para o bem ou para o mal, de seus chefes, de sua equipe.

“Há uma pretensão de que todos se conheçam e todos tenham uma certa *reputação*.” - mulher

“A crítica que se faz a essa forma de mensuração do mérito que está na capacidade de se relacionar e construir uma reputação faz parte do processo, mas é também um tanto subjetiva. [...] Então é isso. acaba criando imagens, né? Se você é competente, se você trabalha bem, se você se adapta facilmente, como é a tua atitude, né? E muitas vezes isso corresponde à

realidade, mas não deixa de ser uma avaliação subjetiva e algo muito fluido, né? É uma percepção meio fluida, é como se se construísse uma imagem pouco a pouco, ao longo do percurso, e aquela imagem às vezes é apropriada, em geral é, mas nem sempre, têm exceções e aquilo passasse a ser o seu mérito, né? Se você é competente ou não." - mulher

"Eu acho que é uma combinação de méritos a resposta. A primeira resposta que dá vontade de dar é o mérito de conhecer as pessoas, mas não é só isso. Enfim, mas é muito isso também. É como você se conduz dentro da instituição

para ganhar alguma respeitabilidade, para ser escutado, e isso inclui tanto mérito em termos de competência com os temas que você trata, concretos de trabalho, como mérito de relacionamento com as pessoas." - mulher

"Eu que tenho algum comprometimento com trabalho, então, assim, e por isso a frustração também porque às vezes você tá dando o seu melhor, trabalhando bem, mas você não está trabalhando com chefes que estão em posições políticas muito altas e eles não necessariamente estarão em condições de te ajudar a ser promovido, a ser removidos, entendeu? E aí você tem menos visibilidade a sua visibilidade é o que determina ao fim ao cabo." - mulher

"Ah porque ouviu falar que é bom ou porque o chefe atual o recomendou, né? São julgamentos mais informais, mas não existe também um formulário, né um procedimento mais imparcial de avaliação. Isso às vezes funciona, mas às vezes não funciona porque eu mesmo fui testemunha de receber no meu último posto funcionários que foram muito recomendados pelos seus chefes e que na verdade eram bastante problemáticos, né?" - mulher

Para a maioria, a reputação, o reconhecimento, o prestígio precisam ser construídos ao longo da carreira e, para isso, é importante que os colegas te conheçam para construir juízos

sobre sua pessoa e seu desempenho. Esse relato de um diplomata que no início da carreira foi trabalhar em outro ministério.

“Também comecei a sentir, eu pensei, bom, eu comecei a carreira e não trabalhei quase no Itamaraty, né? Talvez eu precise ter uma experiência lá. Todo mundo falava ‘Não, você precisa ter uma experiência lá no Itamaraty para as pessoas te conhecerem, né, saber se você trabalha bem, não trabalha bem’”. - homem

Mas para aqueles que têm relações familiares com diplomatas o reconhecimento está dado desde o início, ou mesmo antes.

“Acho que o mérito é algo que vai se revelando no exercício do dia a dia do trabalho ao longo do tempo na atitude da pessoa na dedicação na maneira como ela se revela em qualquer situação, né? Eu acho que tem uma multiplicidade de méritos.” - homem

"Acho que ninguém no Itamaraty é péssimo, é ruim. O processo seletivo é muito rígido. Então você pega pessoas todas muito boas, o que não quer dizer que as pessoas permaneçam engajadas e atualizadas ao longo do tempo. Então, ninguém é péssimo, mas você está entre essas pessoas que se dedicam um pouco mais a trabalhar melhor, ter métodos de trabalho melhor, porque o concurso também seleciona pouco ou é um concurso público escrito e que então avalia conhecimento, não avalia capacidade." - homem

"[Uma] turma [...] tinha 12 [filhos de diplomata] de 34. Então a turma [...] recebeu o apelido de a 'Turma dos Príncipes'. Porque não só eram 12 filhos de diplomatas, como eram 12 filhos de diplomatas daqueles embaixadores que mandavam no Itamarati. Todos, sem exceção, você não tinha um que

fosse berloque, cujo pai não tinha feito uma grande carreira, não todos eram filhos de Big Boss. Então era a turma dos príncipes. [...] Eu não tenho menor dúvida edigo isso com toda a fraqueza do mundo, de que os filhos dos diplomatas no passado se beneficiaram do fato por serem filhos de tomada. Você conhece as pessoas, você no fundo sabe quem é quem e vários desses colegas da turma dos Príncipes tinham vivido dentro dessa cultura Itamaraty, então eles não tiveram a menor dificuldade de, assim que saíram do Rio Branco, mesmo antes de entrar no Rio Branco, já estarem perfeitamente adaptados à cultura institucional, não foi o meu caso porque eu nunca tinha tido essa exposição." - homem

"[E]le era da Turma dos Príncipes, que metade era filho ou sobrinho de embaixadores. Então na verdade eles todos tinham conexões internas assim, né, se conheceram, várias chefias do Itamaraty se conheciam de criança, né? Então realmente eles tinham portas abertas." – homem

A condição de filho de diplomata, bastante citada durante as entrevistas, traz uma reputação contraditória. Sempre que mencionados, ser filho de diplomata aparece como um elemento objetivo: “se é filho de diplomata, ele terá um percurso diferente na carreira”.

“[...] não tenho nada contra filhos de diplomata, eu tenho contra filhos de diplomatas que só tinham as vantagens da sua posição sem dar nenhum retorno.” - mulher

“não existe um filho de Embaixador na carreira de diplomática que não se dê bem... não existe, a não ser que seja sorteado. Analisem isso, filhos de Embaixadores. Vejam quem se dá mal é... só realmente quem tem problema psicológico. Percebam isso, isso é uma coisa, é a maior demonstração de que no Itamaraty não exige meritocracia, porque os Embaixadores se conhecem, todos chegaram lá, mas quando eram juvenzinhos” - homem



“... filhos de diplomatas que entram para carreira. Isso dá a eles alguns pontos de vantagem, porque eles conhecem não só as pessoas, como as mães... e muitos detalhes que não estão acessíveis.” - homem

Essa transferência de reputação se dá também entre chefia e funcionários. Nas entrevistas tivemos alguns relatos de pessoas que evitaram determinada lotação por julgar que a reputação de seu futuro chefe não era adequada. Evitar superiores que têm uma imagem negativa no Ministério não apenas porque possam ter problemas de relacionamento profissional, mas porque há um receio de que isso possa “manchar a suas reputações”, que possa haver um contágio moral.

“...fiz sacrifícios que foram vistos, eu trabalhei procurei sempre trabalhar com chefes e colegas sérios, então assim, vejo que a coisa é meio furada, eu saio correndo assim, tenho mais cada vez menos tolerância com gente mais ou menos, porque eu acho que isso prejudica não só a pessoa como prejudica o funcionário.” - mulher

O mérito está muito relacionado ao "mapa" da pessoa (circuito Elisabeth Arden postos considerados difíceis, mais consulados ou mais embaixadas etc.), aos lugares pelos quais ela passou no percurso da carreira. Eles constroem uma reputação.

Há muita subjetividade... em algumas promoções, justamente por não ter um método, uma avaliação permanente. Eu participei de vários processos de promoção [...], como você não conhece as pessoas bem e você não tem dados objetivos, não tem avaliações que o chefe fez [...] você acaba vendo pela trajetória [...]. Então se presume com uma pessoa que passou por Genebra... depois Buenos Aires, depois Nova Iorque, Bogotá, você vai avaliando mais ou menos o mérito dela pelos postos em que ela passou.” - homem

À medida que o diplomata progride na carreira, ele passa a depender menos de suas conexões e mais da reputação construída, a balança de poder passa a pender mais para o seu lado.

“Agora quando você sobe na pirâmide o número de chefes diminui e o reconhecimento entre os seus pares vai ser mais importante e isso para mim é fundamental, né? E de perceber que essa rede que você constrói horizontal ela ao longo da carreira, ela vai ser muito mais importante.” - homem

Além disso, a reputação em comportamento e relações interpessoais também desempenha um papel importante nas carreiras diplomáticas. Diplomatas que são reconhecidos por sua habilidade em se comunicar de forma clara e eficaz, ter uma postura profissional e cortês, e estabelecer relacionamentos construtivos com colegas, superiores e atores políticos ganham respeito e confiança dentro da instituição. Esses atributos, ressalte-se, não garantem promoções, mas podem facilitar processos e negociações de remoção.

A depender do seu pertencimento racial, de gênero ou de orientação sexual, sua reputação passa ainda mais fortemente pelo crivo dos valores e crenças socialmente estruturadas e pela maneira como elas se configuram e se reproduzem na cultura e nas regras não escritas do Itamaraty.

“É um privilégio homem que bate na mesa, que faz coisas que [que configuram] assédio tudo [e isso ser considerado que] tá ótimo... tá bem-visto. Mas mulher que bate na mesa e não sei o que, falar [ser "vocal"]” - homem

"Você tem que ser passável na sua localidade também. Você tem que usar os caminhos de pertencimento lá dentro para fazer chegar a sua mensagem, não pode sair gritando" - homem

"Você pode ser vocal em termos de trabalho. Você acha que coisas precisam ser mudadas na política externa, sugerir coisas novas, ações novas. Quanto

mais riscos você toma, maior a probabilidade de você errar também. Uma coisa que você sugeriu não deu certo? Ou você se levantou contra essas regras não escritas [do Itamaraty]? Não pode fazer isso? É malvisto e você fica marcado também por isso." – homem

### **Habilidades e Competências Profissionais:**

- Experiência
- Tempo (serviço no Brasil, no exterior, de chefia, de atuação em postos considerados de sacrifício)
- Capacidade de comunicação escrita e falada
- Desempenho
- Traquejo diplomático
- Capacidade de estabelecer relacionamentos (p. ex. personalidade)
- Presteza no trabalho, precisão da informação fornecida
- Conhecimento técnico, do tema e de idiomas
- Capacidade de criar soluções, de inovar, de aprender rápido
- Dedicção e empenho no trabalho

O republicanismo, como foi usado nas entrevistas, ou uma imagem mais positiva do mérito, apareceu mais associado às habilidades e competências técnicas, temáticas, de formação, algo classificado como *hard skills*. Já as formas menos republicanas, uma espécie de mérito excessivamente subjetivo, apareceram mais associadas às relações pessoais, políticas, de patronagem e aos vínculos familiares. Entretanto, as habilidades políticas e sociais não são descartadas como meritocráticas, elas foram apontadas como essenciais ao trabalho, à atividade fim, à carreira. As críticas e o sentimento de frustração e insatisfação se dirigiram às distorções causadas quando sua consideração suplanta os demais atributos, o que ocorre com uma frequência suficiente para criar o clima organizacional demonstrado nas entrevistas.

“[...] essas pessoas capazes elas chegam nesses lugares porque elas têm

mérito. E os profissionais que são muito bons, são rápidos, são inteligentes, escrevem bem, negociam bem, eles fazem uma carreira indolor, eles ascendem, eles são reconhecidos. Então existe o fator mérito.” - mulher

“Isso [a capacidade de estabelecer relações] não deixa de ser um mérito, mas que para os padrões técnicos que eu imaginava, pelo menos antes de entrar na carreira que se esperava de um servidor público” - homem

"Porque há alguns critérios objetivos em algumas promoções como, por exemplo, tempo de exterior, fazer o curso do CADE, fazer a tese do CAE, tempo de chefia, né? Mas Depois que você preenche esses critérios essa promoção, ela depende do seu chefe. Depende de onde você está e não necessariamente do seu mérito." - mulher

"eu acho que também tem pessoas sem mérito que também são promovidas, removidas. Há situações em que as pessoas removem alguém porque querem se ver livres desse alguém. Então, elas removem, e acabam removendo muitas vezes para lugares bons, exatamente para aquela pessoa aceitar. E as pessoas também promovem pela mesma razão. Isso acontece, mas existe também um mérito, né? Existe. Na minha experiência os convites que eu recebi de remoção, por exemplo, de postos, foram geralmente de pessoas que ou me conheciam, conheciam o meu trabalho ou alguém que conhece meu trabalho me indicou." - mulher

A experiência trazida do exercício de profissões anteriores é apontada como uma oportunidade de ganho para a instituição, mas parece não haver um consenso sobre seu uso na construção do mérito no Itamaraty e relatos apontam que a leitura dessas experiências está fortemente associada a categorias de gênero, geracionais e hierárquicos.

"Nunca ninguém falou assim: 'Uau! Você tem uma estrada legal! Nunca! Você entrou no Itamaraty, você perde a sua história, você vira Terceiro Secretário

e aí isso é o que importa. O que você tinha antes, você perde, sua história, você não tem mais experiência prévia, o que você fez não interessa, você passa a ser Terceiro Secretário e você é tratado assim." - mulher

"[...] esse é um fator positivo hoje em dia que as pessoas entram mais velhas, porque elas já entram com experiências profissionais anteriores e acho que isso agrega muito assim." - mulher

"Olha eu acho que, assim, talvez seja um olhar um pouco diferente das mulheres na relação às coisas, os homens, mesmo que eles tenham só uma graduação, eles se sentem super superiores [a] você aqui no Itamaraty. E assim, não falta exemplo, entendeu. Nas minhas primeiras experiências [profissionais - as anteriores ao Itamaraty], eu senti o contrário. Era um pouco assim, como você estudou na [instituição] e eu que fiz uma graduação no [instituição], eu sei mais que você. Entendeu? Porque estudar [instituição] é grandes coisas, né. Não tô inventando, foi exatamente esse o contexto. Tinha um colega que é impressionante o nível de competição de concorrência que tem aqui dentro. E é aquela coisa que eu tô te falando sobre os estímulos à educação e qualificação." - mulher

"Tem gente aqui que com uma graduação, que mal fala em inglês direito, uma geração aí que está se aposentando que acha que a turma que entrou em 2000as turmas que entraram com o Lula, que tem, se não me engano, 40% das pessoas que entraram na geração tem mestrado, pós-graduação, e já teve a sua história. Tem Embaixador que acha que sua experiência acumulada como Diplomata é muito mais valiosa é muito mais importante do que qualquer coisa que essas pessoas tenham estudado na academia. E a minha primeira experiência com Embaixador, porque eu era de uma turma de 100 foi essa. Elerecebeu todo mundo disse assim: 'Bom dia a todos, quero dizer que sou contra as turmas de 100.' Então foi preciso provar que você era, por mais que eu tivesse qualificação, tinha que provar no fundo que você pertencia à casa, que você era enquadrável, encaixado, socializável,

ressocializável." - mulher

"Um dos problemas agora é o fluxo da carreira. Ela estancou e os jovens estão sem perspectiva de ascensão, muito desanimados e isso afeta a própria lealdade deles em relação à instituição. E também o fato de ter caído o limite de idade as pessoas entram já muito mais velhas tendo tido experiência profissional prévia, às vezes entra já com o doutorado, muito preparo, informação, então, não quer mais ser tratado feito um Segundo Secretário, como se fosse um infantil, um sujeito que fica servindo alguém. A carreira é muito hierarquizada, né? Então outro aspecto psicologicamente duro de você lidar com isso é, um pouco como os militares, você pode ser muito melhor que seu chefe, mas se você é um Segundo Secretário e o outro é Conselheiro ele naverdade tem ascendência sobre você." - homem

As experiências adquiridas na formação no Instituto Rio Branco, do período em que havia um mestrado, também pareceram ser sistematicamente desprezadas pela instituição. Essas formações determinam com mais frequência a primeira lotação, mas quando o diplomata vai se movimentando na carreira, elas passam a ter sua importância suplantada por outras estratégias.

"Tive uma experiência difícil ali nos primeiros seis meses porque fui trabalhar na área na qual estudei na minha tese de mestrado que era [tema da dissertação] uma área que eu achava que tinha grande potencial, ainda acho, e aí tive lá uma experiência ali que não foi muito boa no começo da carreira, mas aí logo foi cedido." - homem

Nas disputas internas estabelecidas num contexto de falta de critérios mais objetivamente identificáveis para coordenar processos de competição comuns em ambientes de

trabalho percebemos a formação de identidades profissionais mais operativas em contraposição àquelas baseadas em bacharelismo da cultura mais tradicional da instituição.

E no final há certas características que se revelam em qualquer posição que é a capacidade de falar bem, a capacidade de redigir bem, a capacidade de entender rapidamente os temas, de verbalizar bem, de articular os assuntos, de pensar e refletir, além da formação contínua também. Eu não tenho uma formação cultural ampla, mas eu tenho uma formação específica de dedicação aos temas que eu cuidei, então eu me considero uma espécie de um soldado, assim, formado nos assuntos que eu cuidei." - homem

"É uma carreira de [...] agentes políticos executores de políticas públicas. Então, você pode ser uma pessoa intelectualmente brilhante, mas não ter capacidade de execução de trabalho. Isso acontece muito aqui dentro também, você vê os colegas que são primeiros de turma de concurso, mas que na verdade não são os melhores funcionários entende? Então eu acho que o estabelecimento de critérios objetivos para a promoção e para a remoção precisam ser muito bem pensados, para de fato estimular os funcionários a trabalharem e a entregarem concretamente aquilo que se espera deles. Acho que tem que premiar os bons funcionários e dar estímulos, incentivos para que todos nós da carreira queiramos fazer mais, entende?" - mulher

Dadas as características multifacetadas e de dinamicidade da profissão, a capacidade de aprender rápido foi citada como uma habilidade essencial

"É uma carreira que oferece amplas oportunidades de você fazer coisas muito diferentes o tempo inteiro, né? Cada novo posto, cada novo cargo que você ganha o trabalho muda bastante. As qualidades [...] tem que falar bem

escrever bem né? Para que ajude. Verbal, mental, né, capacidade de aprender rápido um novo tema. Pelo mesmo no nível suficiente para você resolver as questões que aparecem né? Você não vai se tornar assim o grande especialista de tudo, mas..." - homem

### 3.1. MÉRITO NO ITAMARATY E GRUPOS MINORIZADOS E MINORITÁRIOS

O problema da desigualdade social protagonizada pelo Itamaraty é de origem e foi muito questionada por diversos candidatos ao CACD entrevistados. Os diplomatas também trouxeram suas impressões de que o MRE deve tomar iniciativas ou ampliar iniciativas para incorporar grupos sociais historicamente excluídos da instituição. A representatividade social apareceu como muito falha ou ausente e foi valorizada como uma forma de trazer outras visões de mundo, arejar a instituição, renovar sua cultura e sua atuação a serviço do país, aproximando mais o Ministério da sociedade brasileira e possibilitando que o órgão represente melhor o Brasil internacionalmente.

"[O Itamaraty] era uma instituição muito... protegida do resto do Brasil."

-mulher

"Então, é muito importante ter gente com percepções diferentes, não só em termos de representatividade, mas ideias diferentes até de gestão." -

mulher

"[...] tem essas propostas, né? Com foco muito grande em diversidade, que é obviamente, assim tem total meu apoio, acho fundamental que a diplomacia seja mais representativa da sociedade brasileira. Acho que tem que ter, acho que tem 23% de mulheres, tem que ter muito mais mulheres e mais negros. Acho que não é só uma questão de justiça, mas uma questão de eficiência também. Acho que um ambiente mais diverso seria mais eficiente, as ideias ventilam mais e tal." - homem

"[...] é importante ter no Itamaraty políticas que favoreçam, né, essa



diversidade. É determinante inclusive para nossa política externa, é fundamental pra nossa política externa você ter essa representatividade." – homem

“uma coisa muito complicada na carreira competitiva como no Itamaraty é você conseguir promover as pessoas porque elas são mulheres ou porque elas são negras [falando de política afirmativa]. Vai ser uma grande batalha, mas acho uma batalha que o Itamaraty terá de enfrentar, não sei se está disposto...” - homem

“fazer uma campanha para ter mais negros, para ter mais mulheres, você precisa disso no itamaraty, tem que ter mais cara de Brasil. Mas isso não é só Itamaraty, o serviço público em geral precisa ter mais cara de Brasil, né? Agora eu tenho muita dúvida de que seja uma convicção generalizada no Itamaraty.”- homem

A tradicional cultura organizacional e as características do funcionamento da meritocracia nos processos de remoção e promoção do Itamaraty não colaboram para diminuir o peso dos marcadores sociais das diferenças nos seus processos de decisão. Por exemplo, é forte a percepção de que a avaliação do desempenho profissional e do comportamento social funciona de forma diferente para homens e mulheres. Isso faz com que elas desenvolvam estratégias para serem reconhecidas como competentes. Essa percepção disso é mais forte entre as mulheres, mas não é restrito a elas.

“Eu acho que é muito mais difícil para mulher, sobretudo no nosso meio... no meio que é ainda muito masculino, né? No meio da diplomacia, ter a sua autoridade reconhecida... isso talvez faça com que muitas criem, tenham umarelção menos próxima com as pessoas, eu acho que é isso, a minha observação é que tendem a ser muito mais sérias naquilo que estão fazendo do que os homens.” – homem

Os critérios excessivamente subjetivos, fluidos e dependentes de relações pessoais e patronais muito pautadas em códigos de sociabilidade masculina, faz com que as mulheres diplomatas se encontrem num dilema. Se tiverem uma relação de maior proximidade, isso pode “manchar a sua reputação”; se mantêm distanciamento, tornam-se pouco visíveis. Em alguns casos, as mulheres também se inserem em grupos virtuais onde a sociabilidade se dá principalmente entre o grupo LGBT+

“Eu acho que há uma questão de intimidade até né? O meu grupo... o meu grupo mais imediato de colegas, assim de turma por exemplo... ele é de mulheres e gays, tem algum hétero no meu grupo, assim a gente sai juntos, mas de estar em grupinho de WhatsApp de tá saindo junto viajando juntos eu acho que é um grupo mais de mulheres e homens gays.” - mulher

“E também não são todos os gays, mas todo mundo que tá no grupo é mulher ou gay. Incrível isso. Eu não tinha parado pra pensar nisso. [...] Era uma coisa que acontecia na escola também. Na universidade você nota que isso acontece com frequência. No Itamaraty, os gays e as mulheres têm uma relação mais próxima do que entre gays e homens, entre homens.” - homem

As mulheres também pagam o preço pelo fato de um dos critérios mais importantes de se considerar o mérito ser o seu histórico posicional no Brasil e no exterior ao longo da sua trajetória. Isso torna sua reputação mais penosa de ser lapidada já que elas são forçadas pela cultura organizacional a ocupar postos de menor prestígio e privilégio. Por exemplo, relatos de diplomatas homens casados com diplomatas mulheres mostraram como, nas remoções docasal, em geral, as mulheres são enviadas para postos de menor importância na escala de valores estabelecidos no Itamaraty, como os Consulares, enquanto eles são designados para as Embaixadas.

Não são apenas critérios objetivos de avaliação do mérito que resolverão a desigualdade entre os gêneros imposta pela estrutura de poder e dominação. É preciso também

um processo de educação sobre o tema para que os avaliadores estejam mais sensíveis e alertas quando moverem as engrenagens decisórias, pois independente das estratégias adotadas pelas mulheres, pode também operar nesse sistema excessivamente fluído um processo de viés inconsciente das chefias, que tendem a atribuir valores como qualidade do trabalho, inteligência e competência, mais facilmente aos homens.

O horário de trabalho no MRE também acaba por favorecer os homens em detrimento das mulheres já que a dupla jornada - casa e trabalho - é uma prática preponderantemente feminina, sobretudo para aquelas que são mães. Se as mulheres não podem ficar mais tempo no trabalho, elas vão ser consideradas como menos dedicadas, menos disponíveis ou mesmo menos adequadas à profissão, mesmo que elas desempenhem bem as suas funções dentro do horário previsto.

As mulheres ficam mais vulneráveis a julgamentos por suas condutas também na vida privada. A separação de marido ou dos filhos em alguns momentos podem ser vistos como negativos, mesmo que a separação dos filhos se dê para desempenhar atividades de trabalho. A depender da chefia isso pode ser visto como um demérito daquela profissional, porque seria esperado que ela priorizasse os filhos.

Surgiram poucos elementos claros sobre preconceito ou viés racial nos processos de remoção e promoção, o que não indica necessariamente que eles não existam<sup>2</sup>. Ocorre que o MRE tem um grupo tão reduzido de pessoas negras que há dificuldade inclusive de perceber as práticas mais sistemáticas de exclusão. Vale lembrar que o primeiro Embaixador negro na carreira diplomática foi nomeado apenas no ano de 2010. A histórica escassez de pessoas negras no Itamaraty se revela pela quase ausência de pessoas que tiveram chefes negros durante a carreira.

“Não tive nenhum chefe negro durante a carreira.” – homem

“Querida, isso não existe, chefe negro no Itamaraty, isso não existe” - mulher

---

<sup>2</sup> Recebemos relatos de assédio e racismo que não foram incluídos no relatório para manter a privacidade e a identidade dos entrevistados

“Na verdade, é que tem muito poucos negros no Itamaraty.” – mulher

“...eu sinto muita falta de ter colegas negros, então, assim eu gosto muito de conversar com os africanos, com os americanos negros, com as outras pessoas não brancas dos ambientes.” - homem

“Os cânones da meritocracia itamarateca como da meritocracia brasileira em geral, eles têm cor.” - homem

“eu acho que todo mundo que entra aqui, eu não sei, a impressão é que a gente se dilui” – homem

“Eu tenho uma intimidade e um acolhimento maior nesse grupo de diplomatas”- homem

### 3.2. FUNCIONAMENTO DO CRITÉRIO DE MÉRITO EM PROMOÇÕES E REMOÇÕES

Até aqui o relatório apresentou a percepção dos diplomatas sobre como é composto o mérito no MRE. Nesta seção apresentamos como eles entendem e explicam o funcionamento do mérito - tal como ele se caracteriza no Itamaraty - a partir de suas próprias carreiras e a de seus colegas. Decidimos não apresentar os padrões, mas as variedades de situações para ressaltar as principais queixas dos diplomatas, que seriam a falta de critérios impessoais, de previsibilidade e de transparência.

Todos os diplomatas serão identificados apenas como “entrevistado”, e o indicador de gênero está sempre no masculino. A identificação das lotações no Brasil e no exterior foram omitidas em momentos críticos.

De acordo com Vargas (2022), o Itamaraty estabeleceu quatro elementos para contrabalançar a subjetividade nos processos de promoção ao longo do tempo. Cada um deles passou por idas e vindas e nem todos estão vigentes. Para ler a descrição dos elementos ver no Apêndice. Os elementos são

- promoções por antiguidade;

- o estabelecimento de requisitos mínimos para a promoção;
- a elaboração de sistemas colegiados de apuração de mérito; e
- o estabelecimento de sistemas de pontuação

Parte destes elementos apareceram nas entrevistas como vigentes hora de forma legal hora na forma de “regra não escrita”, hora operantes, hora inoperantes, o que demonstra a total instabilidade do sistema, como descreve o entrevistado abaixo

“E essas pessoas que participam da comissão de promoção são de fato as que promovem, né? [...] Isso faz com que, número 1: a chance de promoção é muito maior quando você está em Brasília; número 2: a chance de promoção é muito maior quando você está numa Secretaria que é chefiada com Secretário forte; número 3: a sua chance de promoção é diretamente influenciada pela quantidade de pessoas na sua classe que estão na sua Secretaria, porque o Secretário privilegiará os mais antigos dentro daquela Secretaria, né?, ou as pessoas que chegaram antes. Cada Secretário usa o seu critério, alguns fazem um, outros fazem outro. É totalmente imprevisível, não transparente, muda em função da pessoa que tá ocupando aquele cargo. Você não tem como saber, você não tem como se planejar, tudo pode mudar. Você tá numa Secretaria um dia, chegou na Secretaria para ser promovido, seis meses depois muda o Secretário e essa pessoa tem outras prioridades.”  
- entrevistado

Como se pode notar até aqui com as observações sobre o mérito, a tensão em torno das promoções é algo latente. Cada rodada é uma fonte de potenciais conflitos internos, de tal modo que é preciso que elas funcionem também como mecanismos de descompressão.

“E tem uma história engraçada, eu tava com um colega de posto que era da minha turma, mas que tinha sido promovido muito rápido [...], ele deu

carona em muita gente. E ele fez uma campanha de centenas de e-mails para ser promovido a conselheiro e não foi e recebeu o recado que ele já era muito visado porque ele tinha ido muito rápido da outra vez. Então eu fui promovido e ele não. Assim, é uma coisa... não intencionalmente, mas sacaneiam até as amizades." - entrevistado

Quando acontecem essas coisas, em geral, num momento seguinte as próprias chefias ou as pessoas que decidem pelas promoções e tal acabam dizendo assim: 'Ah! Da outra vez essa pessoa foi muito rápido. Agora ela vai ter que esperar um pouco mais.' Isso acaba acontecendo, não vou dizer que isso aconteça com todo mundo, entendeu? Então eu acho que existem certas correções do próprio sistema." - entrevistado

"Outra coisa, depois de cinco anos [em posto considerado difícil] onde cada ano contra triplamente, por ser um posto D, o que deveria ter permitido, se não fosse pelos critérios objetivos, pelos critérios de mérito, pelos critérios técnicos, eu tive então 15 anos de [posto difícil] eu deveria ter sido promovido e não fui [...] [e depois recebi] *a medalha* [...] *se eu não me engano, de consolação por não ter sido promovido.*" – entrevistado

A decisão de antecipar promoções de Secretários devido a entrada dos diplomatas da turma de 100 não foi homogênea.

"Eu fiquei bastante tempo em Brasília, eu fui promovido a segundo secretário antes de ser removido para o meu primeiro posto [...] eu fui promovido a primeiro secretário também muito rápido, sem fazer absolutamente nada, sem precisar fazer nenhuma campanha sem precisar fazer nada, porque foi no momento dessa lei nova que muitas vagas foram abertas então quando eu concorri ao Quadro de Acesso havia mais vaga do que gente que preenchiam os requisitos para concorrer." - entrevistado

"aí relaxou os requisitos, por exemplo, de segundo para primeiro, você tinha que ter dois anos de exterior, né? E aí você relaxou esse critério, então muita gente foi promovida a Primeiro Secretário sem nunca ter servido no exterior e eu tava em Brasília trabalhando intensamente no [órgão] importante, tava tendo muito trabalho, [...] eu fiz o curso, fiquei [bem colocado] no curso e quando chegou na hora da promoção, não fui promovido. Um monte de gente que tava lá em Brasília foi promovido, passou na minha frente, gente que era mais moderna que passou na minha frente. E não me deram nenhuma explicação. E pior, aí acabou esse negócio logo, né? Depois dessa promoção. Então a partir daquele ponto você precisava ter dois anos de exterior para ser promovido então aí eu fui para [posto]. Fiquei [tempo] lá tomando carona, porque eu não tinha dois anos de exterior. Então, assim, eu me dei mal tanto com as pessoas que ficaram comigo ali em Brasília, quanto com aquelas que foram para o exterior [...]. E aí eu falei 'Como assim? Eu tava aqui, ninguém me falou que eu tava fazendo algo errado, tava numa divisão importante. Fiquei [bem colocado] no CAD e fui um dos últimos da minha turma a ser promovido'. Perdi totalmente a confiança na idoneidade desse mecanismo de promoção, não confio nesse negócio porque essa regra eu achei quase mística, aleatória, né? Assim qual vai ser o efeito ali na motivação das pessoas assim, né? Que é uma coisa básica, né de gestão de recursos humanos, você tem que ter as pessoas motivadas." - entrevistado

Para aqueles que não estão com suas conexões políticas enfraquecidas e que precisam se empenhar mais intensamente em campanhas para serem promovidos, o tempo e a dedicação em pedir votos chamou a atenção. O entrevistado abaixo relata um momento tenso da carreira em que, mesmo tendo preenchido todos os requisitos, tendo passado um período em posto considerado difícil com a promessa de uma promoção, não entrou no Quadro de Acesso. Para compensar, na rodada seguinte recebeu ajuda de um colega para pensar na estratégia de sua campanha.

"[Ele] falou 'A gente vai fazer campanha no próximo semestre, a gente vai usar inclusive [embaixador sênior] e isso é levado em consideração e ele gosta do seu trabalho. A gente vai fazer uma campanha maravilhosa. Vai dar certo, você continua e não desista, tá bom?' Resolvi dar o voto de confiança. Fizemos a campanha. Aprendi a fazer campanha, assim, milimetricamente. Ele me pedia assim: 'Ó, primeiro liste 10 razões pelas quais você merece entrar no Quadro.' Aí eu fiz e ele foi lapidando e tal. Depois ele falou assim: 'Agora vamos ver quem vota e quais votos você acha que tem, quais votos você acha que não tem. E aí a gente separa'. Fiz a lista 'pa pa pa fulano acho que vota em mim, fulano não vota.' E aí fui fazendo. E aí ele falou 'Tá bom, agora a gente vai começar a disparar os e-mails. Esses aqui você vai disparar e eu vou reforçar, e esses aqui eu vou disparar e você vai reforçar. Esses aqui você não vai fazer nada, só eu que vou disparar.' E aí foi construindo. Entrei no Quadro." - entrevistado

"O meu chefe lá [no exterior] era até uma pessoa relativamente bem conectada, mas o simples fato de eu estar muito longe, ainda que fosse um posto importante, me tirou um pouco do jogo da promoção. E eu trabalhava arduamente, eu não sou uma pessoa que se nega a trabalhar, muito antes pelo contrário. Mas eu fiquei muito frustrado, porque eu passei três ciclos sem conseguir ser promovido e vi gente mais nova ser promovida antes de mim ou porque tinha voltado mais cedo para o Brasil justamente para estar aqui e fazer todas as conexões políticas para conseguir ser promovido, seja porque o meu chefe estava de certa forma fora do jogo, dessa troca de votos, dessa troca de articulação, né? Que envolve a promoção então ao mesmo tempo que eu sabia disso, que não era por minha causa, não é porque eu não sou bom funcionário, porque não sou considerado bom funcionário, mas é porque as circunstâncias políticas não me favoreciam e foi uma escolha minha ficar no exterior até o fim do meu período, do período que eu podia ficar. Poderia ter voltado mais cedo, entende? E eu tive vários colegas de turma que fizeram isso, que voltaram mais cedo do exterior para conseguir ser



promovido mais cedo. [Você] depende da sua leitura do momento político, da situação política, não é apenas o currículo, nunca foi. Então essa questão do mérito de exigir assim pontuação ou critérios objetivos para tornar a coisa mais substantivas, eu acho que é positivo porque tende a diminuir essa frustração que a gente sente. Você trabalha arduamente todos os dias e a sua promoção dá em pizza. Então, essa constatação é que eu acho que é o que frustra a maioria de nós. E é o que nos deixa assim muito ao longo da carreira decepcionados mesmo com o processo." – entrevistado

"É muito complicado todo esse processo. Eu, por exemplo, quando voltei para o Brasil, a escolha da minha lotação foi determinada pela minha necessidade de promoção. Eu pensei 'eu não vou escolher pelo tema, eu não vou escolher pela área, eu não vou escolher pelo trabalho, eu vou escolher pela chance de ser promovido'. Então, do jeito que a coisa está hoje estruturada as pessoas fazem esse tipo de cálculo."

Foram muitos os relatos de diplomatas que foram promovidos no exterior, portanto, apesar de aparecer na discussão sobre o mérito como um requisito muito forte, estar em Brasília não é fundamental.

Notamos nas narrativas curriculares que a primeira lotação é muito importante, as vezes determinante para o seguimento de toda carreira. Foram relativamente comuns, mas não predominantes, os relatos de opção de escolha da primeira lotação pelo critério de nota no concurso e no curso do Instituto Rio Branco. Ao que pareceu, a possibilidade de escolha ocorre apenas para os primeríssimos colocados. A sobreposição de elementos desde escolha pessoal por interesse no tema, circunstância e regras formais ficaram claras nas narrativas.

"Eu fui lotado [órgão]. Já era um tema que eu gostava. E preciso dizer, assim, que a primeira lotação, pelo menos na minha turma do Instituto Rio Branco, ela foi determinada pela nota do curso de formação, então eu consegui pela

nota do curso de formação pleitear uma vaga [órgão] que era considerado importante. [...] Era um tema que me interessa, [...] eu fui muito feliz lá, fiquei [tempo], trabalhando muito, aprendendo muito e eu tive chefes que depois chegaram a Ministro de Estado, né? Então, foi uma conjuntura ali de fatores que talvez eu possa dizer, no primeiro momento, que foi iniciada até por uma questão de mérito, vamos dizer assim, né? Porque eu não fui escolhido por [órgão], eu pude escolher por uma questão de nota de curso. Trabalhei, quer dizer era bem avaliado pelos meus chefes e pelos meus colegas." - entrevistado.

"Minha primeira lotação foi uma coisa curiosa, pelo menos no meu caso, variaa cada turma. Foi uma coisa meio corrida porque foi avisado com pouca antecedência, o processo normal de lotação é que eles têm uma lista de clarosde lotação que eles apresentam pra turma que tá se formando e os alunos vão escolhendo na ordem que eles estão classificados. É uma espécie de um rankingque fazem uma média entre a ordem do concurso de admissão e a ordem vocêteve no curso do Rio Branco, né? [...] aí, então é isso 'Primeiro colocado tem essas divisões aqui, qual que você quer?' 'Quero essa aí.' No meu caso, uma coisa que foi um pouco caótica naquele ano [...], porque foi decidido muito em cima da hora de uma forma desordenada e era um período de férias, metade da turma não tava em Brasília. Então as pessoas ligavam 'Olha, pega para mim tal divisão'. Tinha uma [lotação] que eu tinha interesse desde a juventude pelo tema e eu vi que tinha numa lista [temática] e eu sabia que não era a mais almejada pelas pessoas, então, nesse caso aí que as pessoas não estavam em Brasília e outras não se interessavam pelo tema eu fui direto na [lotação] que eu queria. Eu fui falar com o chefe 'Olha eu tenho interesse nessa lotação aqui.Se tiver de acordo.' Foi realmente por gosto pessoal no tema." - entrevistado

"Então é necessário dizer também que eu era muito ingênuo, eu escolhi [trabalhar com] o tema que eu gostava que era [...] e sobre o qual tinha feito o meu mestrado [no Rio Branco], né? Não tinha muita concorrência para

estar na [determinada secretaria] eu fui muito bem qualificado no concurso no Rio Branco. A partir daí foi tudo contato, foi o chefe de gabinete da secretaria que me indicou para ir para [outra lotação]. Ele teve oportunidade de viajar comigo algumas vezes, então ele me convidou para trabalhar com ele.” - entrevistado

“O processo foi meio assim, tinha uma expectativa de que a gente faria um estágio em postos da América do Sul. Aí acabou não tendo estágio, a gente foi lotado. Foi meio frustrante, né, porque todo mundo tava contando que já ia conhecer o trabalho numa Embaixada, num posto do Mercosul. Não teve. Depois, assim, esse negócio meio aleatório aconteceu já nesse começo. Enfim divulgaram lá as vagas pra gente, mas não era uma coisa assim. ‘Ah, vai haver divulgação das vagas aqui e o critério para você alocar as pessoas vai ser esse.’ Não era sabe, você tinha que ir atrás descobrir onde ia ter vaga lá na administração do Itamaraty. Eu descobri que ia ter vaga porque tinha um amigo que já tinha feito estágio [na lotação], um colega de turma. E aí fui lá, falei com o chefe da divisão e ele falou ‘Não ótimo, você fez a tese sobre isso etal, superinteressante, então vem trabalhar aqui.’ Enfim. Acabou dando certo. Acabei indo para lá, então foi assim, foi um grande fator meio aleatório, um componente aleatório ali na lotação.” - entrevistado

Acho que estágio [no órgão] foi o que me levou para a minha primeira lotação, porque eu fiz esse estágio de um mês e meio tinha lá um chefe bacana. Eu achei que o trabalho era legal, ele gostou de mim, não sei quê, meses depois quando chegou a hora que eu terminei o Rio Branco, eu ia ser lotado e o cara que tinha sido meu chefe nesse estágio [...] me contactou e falou assim ‘Ah vai ter a lotação no Rio Branco vão ser oferecidas não sei quantas vagas, enfim, vai ter uma vaga aqui para trabalhar comigo, eu gostaria que você escolhesse essa vaga. Eu gostaria que você viesse para cá.’ Aí eu, enfim, eu sabia onde é que ia ter vaga, o que ia acontecer. E aí eu falei para ele ‘Bom se essa vaga chegar a mim, se ninguém pegar antes que eu [...] Se chegar para mim eu vou, mas se alguém pegar antes aí não tem jeito.’ Mas aí chegou

para mim. Eu peguei assim meio que no escuro, sabe?" - entrevistado

"Então no primeiro dia eu tomei um táxi, me dirigi para [órgão] onde eu tinha sido lotado por decisão do próprio Rio Branco, só que depois de algumas horas que eu tava lá, ninguém me disse que minha turma tava fazendo uma visita [de apresentação a todos os chefes de departamento], um colega meu passou e me viu e disse 'Que é que você tá fazendo, aí?' Eu disse: 'Ué, eu tô lotado aqui' E ele disse 'Não, você não tá lotado aí você tá (órgão)' E eu disse: 'Como assim?' Ele disse: 'Ué, a gente acabou de fazer uma visita a todos os chefes de departamento e o chefe [órgão] estava revoltado porque não tinham dado ninguém da nossa turma para ele. E então na hora criou um caso lá e o chefe da administração tirou você da [lotação] e deu de presente para o [órgão].' Isso sem me avisarem e sem eu saber de nada. Então na minha primeira lotação, eu fui enganado, passado para trás. Eu não sei se eu fui passado para trás por não ter sido convidado para esse tour, como é que eu não fiquei sabendo se eu tava no mesmo hotel? Tomei café da manhã com meus colegas. Mas eu acho que já tava funcionando ali o salve-se quem puder, o cada um por si Deus por todos. E depois ainda fui colocado numa divisão que foi um péssimo início de carreira para mim." - entrevistado

As críticas mais frequentes ao sistema de remoção são a falta de previsibilidade do sistema, agravada pelo tempo exíguo para a remoção de posto a outro, as frequentes mudanças de critérios, a imprevisibilidade da função que se vai exercer no posto, a má distribuição dos servidores nos postos, agravada pelas valorações culturalmente construídas e contraproducentes sobre estes.

Para os diplomatas com filhos, tanto do sexo masculino quanto do feminino, o critério mais citado para a escolha dos postos é a questão familiar. Este critério que engloba arranjo entre interesse profissional ou de estudo do cônjuge, educação e bem-estar dos filhos. Ele apareceu conjugado a outros na maioria das vezes, mas quase sempre como o mais importante, inclusive em comparação a interesse ou conhecimento pelo tema. Os dois meses disponíveis para

organizar a vida e se deslocar entre países é uma reclamação geral, mas para esse perfil de diplomata o problema apareceu com mais força, já que precisam arranjar uma mudança mais complexa, incluindo as matrículas escolares. É preciso frisar que esse é um peso maior para as mulheres diplomatas, porque é sobre elas que essas funções recaem mais.

"Nós tínhamos a questão de voltar para Brasília, já que nós tínhamos feito dois postos ou de continuar no exterior, e aí teria que ser um posto C ou D. E aí decidimos fazer um terceiro posto, inclusive pensando de já fazer tempo de exterior, para depois se a gente quisesse voltar e por questões de família ou qualquer outra questão ficar mais tempo [no Brasil], a gente já teria o tempo necessário de exterior cumprido. E também porque a gente achou que mudar com as crianças pequenininhas, porque nessa época minha filha tinha um ano, a mais nova, era mais fácil do que depois quando eles estivessem em idades mais difíceis em termos de escolas, amigos, essas coisas." - entrevistado

"[...] a gente pede há 10 anos o anúncio [mais antecipado] da remoção, né? Que o resultado saia com mais tempo [de antecedência] por causa da partida. Muitas chancelarias fazem isso [...]. Aqui você tem dois meses. Por mais que você já esteja... claro sabendo, mas assim, a portaria sai dois meses antes, então são dois meses para você cuidar de tudo, matrícula de filho na escola, é muito coisa." - entrevistado

"O sistema de publicação de vagas, ele é muito tardio. Pode parecer simples, mas é por exemplo, eu tenho dois filhos em idade escolar ainda, para mim não é simples anunciar pra criança, vamos embora agora, a gente fecha tudo, fecha a casa, e a gente se muda para o lugar x entendeu? E a gente tem que arrumar escola, tem que arrumar tudo. Então, o tempo, os tempos não são ideais. Seria mais interessante, obviamente se possível, que a gente tivesse essas informações todas com uma antecedência maior para a gente poder se programar. Só que na verdade, quando a gente tem que fazer dois

processos em paralelo, você tem que fazer o processo oficial, mas se você já tem ideia do posto para onde você quer ir, se vai abrir vagas, antes de você conseguir aquele posto ou não, você já tem que começar um processo paralelo de rearranjo da sua vida pessoal, porque, por exemplo, você precisa fazer inscrição dos seus filhos na escola, entendeu? Tem certas coisas que a realidade se impõe, o mundo não espera a decisão do Itamaraty para se resolver, então muitas vezes a gente inicia processos em paralelo, com mais de um lugar, tem até gastos com isso às vezes, despesas. Mas você precisa de alguma forma buscar garantir um mínimo, isso é, eu pelo menos penso assim, né? Eu acho que, assim, eu já carrego as minhas crianças e a minha esposa para todo lado. O mínimo de estabilidade que eu puder dar para eles eu tenho que dar, então a gente tenta sempre assim coordenar antecipadamente as informações. Claro, você nunca pode contar que a coisa vai dar 100% certo. Afinal, a gente só sabe se a remoção deu certo quando sai a portaria, mas a gente se planeja e a gente entra em contato, e faz contato com a, faz contato com, né com as necessidades práticas da vida, mesmo sem ter a certeza de que a remoção funcionou. Porque os tempos do Itamaraty são longe de serem ideais” - entrevistado

"[...] a terceira via que a gente conseguiu, a gente decidiu fazer o seguinte: eu fiz uma MT para [posto] que é D [continente] e [cônjuge] ficou com as crianças em Brasília, porque no posto D, em um ano, eu consegui três anos de exterior. E no posto D longe das crianças e da família eu consegui focar e fazer a tal da tese. Então, matei dois coelhos em um ano arriscando o casamento." - entrevistado

"Então eu manejo a minha carreira um pouco em função do que eu de fato entendo ser melhor pra minha família. Isso pra mim é uma coisa que é inegociável, sabe? E é mais fácil eu transigir na carreira do que na vida pessoal. Pensando assim, eu acho que a minha carreira de tratar as necessidades pessoais permanentemente, uma coisa que para mim é tão clara, sabe?" – entrevistado

Ainda que se tenha institucionalizado algumas regras para o sistema de remoção, todos os relatos trouxeram a patronagem e o pessoalismo como o elemento mais fundamental no processo de decisão.

“Porque eu queria continuar com os temas multilaterais e achei que [cidade] era menos concorrida do que [outras cidades], e achei que era viável tentar. Tentei a primeira vez e não consegui. Fiquei no Brasil mais [tempo] e aí o meu chefe na época, que virou muito meu amigo, [...] a essa altura tinha trocado a chefia e ele encampou o meu pedido e falou com todas as chefias mais altas. Fez campanha mesmo e aí entrou o elemento sorte, né? Que é na hora da decisão. Tinha havido a troca de Ministro de Estado e quem se tornou Ministro tinha sido uma pessoa que tinha sido meu chefe. Então é esse elemento aleatório, totalmente aleatório que determina muitas vezes as coisas. [...] O [Ministro que entrou] tinha sido meu chefe, conhecia o meu trabalho, tinha viajado comigo a trabalho, né? Tinha me visto em ação. Então isso no fundo é o que determina. Quer dizer, o chefe, lá em cima tem que filtrar os pedidos, tem muitos pedidos para os mesmos lugares. Imagina eu né? Nunca participei da reunião, mas eu imagino que isso conte né? Quer dizer, se eu sei quem é a pessoa, se eu já vi, entendeu? Eu sei que trabalha enfim, isso é o que a gente gosta de crer.” - entrevistado

“Sem a menor sombra de dúvida, eu era a pessoa mais qualificada para ocupar essa função pela minha trajetória de carreira, pelas minhas especializações, por todas as áreas em que eu já desempenhei o meu trabalho no Itamaraty, eu era de longe a pessoa mais qualificada. E aí, quando nesse processo da minha indicação, eu tive que ativar tantas, tantos contatos, tantos canais sociais para garantir a minha designação, que eu cheguei à conclusão que o que conta é ter os contatos. Se eu tivesse ficado quietinho no meu canto, eu ia continuar lá em [...] ou ia estar mendigando alguma outra coisa” - entrevistado

“De novo mudanças de critérios dentro de Itamaraty, foi uma remoção complexa, o que houve é que eu precisei recorrer a uma influência política para conseguir a remoção” – entrevistado

"Houve ingerências políticas na minha primeira remoção, houve uma mudança nos critérios, isso eu acho que é uma coisa que afeta muito a carreira da gente. A mudança dos critérios, em geral, a cada administração cria-se um novo critério de remoção, não exatamente de promoção, mas nas regras de remoções, que eu acho que são muito influenciados pelos critérios estabelecidos por cada administração." - entrevistado

O sistema de remoções foi também associado a complicações de saúde mental, o que envolve também o alcoolismo. Embora o Itamaraty tenha um plano de saúde classificado como muito bom, há várias reclamações sobre a atuação do MRE no assunto. Os problemas de saúde mental parecem ser mais complexos para os homens, que têm maior dificuldade de verbalizar o problema e de procurar ajuda médica. Os entrevistados relataram que essa falta de apoio é ainda maior nas outras carreiras do Serviço Exterior, como a de Oficiais de Chancelaria.

“[...] saúde mental nessas categorias [oficiais de chancelaria] a meu ver são ainda mais graves, isso é o primeiro ponto. O segundo ponto que eu acho que a instituição lida mal com os funcionários problemáticos. [...] E aí, curiosamente, a instituição não é capaz de lidar com isso de uma maneira eficiente e acaba mandando o cara para o exterior, acomoda não sei onde [...]. Entendeu? E em geral da forma menos apropriada possível, ou seja, se eu tenho um funcionário problemático [é preferível] lotá-lo em Buenos Aires, onde tem 30 outras pessoas que de alguma maneira a coisa se dilui, do que mandar ele para uma Embaixada pequena, onde ele vai ser o problema central da embaixada.” – entrevistado



### 3.1. PROCESSO DE PROMOÇÃO E REMOÇÃO COMPARADO

O processo de promoção e remoção no Ministério das Relações Exteriores brasileiro desperta diferentes opiniões entre os diplomatas, quando comparado a experiências diplomáticas em outros países. As entrevistas revelam uma variedade de perspectivas sobre o assunto, abordando tanto pontos positivos quanto críticas em relação ao sistema vigente comparado.

Alguns diplomatas destacam falhas e deficiências no processo de promoção e remoção no Itamaraty. Por exemplo, há menções à falta de programas de aprendizado de línguas estrangeiras, que são consideradas fundamentais para a carreira diplomática, em comparação com outras chancelarias. A falta de transparência nos critérios de promoção, bem como a influência de relações pessoais e *lobby* na tomada de decisões, também são apontadas como questões problemáticas.

Por outro lado, há diplomatas que avaliam o processo de promoção e remoção no Itamaraty de forma positiva. Alguns mencionam que o sistema brasileiro é mais republicano e transparente em comparação com outras chancelarias, evitando, por exemplo, promoções baseadas em apoio político ou financiamento de campanha como em países da América Latina e nos Estados Unidos.

"[...] E é muito mais Republicano do que a grande maioria das chancelarias, inclusive da americana, né? Ou seja, o principal qualificativo para a maioria dos embaixadores é terem sido financiadores ou apoiadores da campanha do presidente. [...] [E]specialmente os embaixadores latino-americanos, a relação deles é com o governo de plantão, então ocorre uma troca de governo, troca os embaixadores, porque o irmão do chefe de gabinete do presidente ou alguém que tem um problema com a justiça é mandado [...]. Então, nesse caso, o Itamaraty é de primeiro mundo, assim como a nossa estrutura [...]." - homem

As comparações com as diplomacias americana e a britânica não são consensuais. Em relação aos Estados Unidos, destacou-se o requisito de experiência em postos de dificuldade para todos os diplomatas, enquanto no Brasil há uma maior flexibilidade na classificação dos postos, o que pode levar a distorções. Já a diplomacia britânica é citada como exemplo de um sistema mais rígido, com uma seletividade mais objetiva para a remoção, mais transparente, em que os embaixadores passam por uma série de testes de aptidões direcionadas.

A falta de programas de aprendizado de línguas estrangeiras no Itamaraty também foi apontada como falha em comparação com outras chancelarias. O nosso programa de aprendizado de línguas estrangeiras não seria abrangente o suficiente. Por exemplo, foram citados idiomas como chinês, russo e árabe, que são considerados cruciais para a atuação diplomática global, mas que não recebem a devida valorização no Itamaraty.

"[...] A China é um país de extrema importância no cenário internacional, e seria fundamental que tivéssemos mais diplomatas fluentes em chinês no Itamaraty. Em outros países, como Estados Unidos, Austrália e Rússia, os diplomatas são designados para servir em lugares como Pequim ou Xangai com antecedência, e eles têm a oportunidade de participar de programas de aprendizado de línguas por até dois anos antes de iniciar o trabalho. Eles ficam imersos no país, estudando a língua no local, e quando começam a trabalhar, já estão quase fluentes. Infelizmente, no Itamaraty não temos nada semelhante a isso." - homem

Isso pode representar uma desvantagem para os diplomatas brasileiros em comparação com seus pares de outras diplomacias, que muitas vezes têm a oportunidade de estudar a língua local com antecedência antes de serem designados para os postos.

#### 4. CONCLUSÃO

Ao examinar as opiniões apresentadas, fica evidente que há uma série de aspectos negativos relacionados ao mérito no Ministério das Relações Exteriores. O principal deles é a preponderância da subjetividade na consideração do que seria meritocracia e no seu funcionamento. Este é um aspecto preocupante, já que se trata de uma carreira em que o critério "mérito" é a base da ascensão após a passagem para Segundo Secretário. Os participantes expressaram críticas em relação ao sistema atual de promoção e remoção, descrevendo um contexto considerado ilegítimo pela maioria. Foram fortemente destacadas influências e práticas que comprometem a aplicação efetiva do que seria o mérito ideal, aquele que leva em conta critérios claros e previamente acordados de desempenho. Alguns dos aspectos negativos mencionados incluem:

**Influência política e favoritismo:** São citados como fatores que afetam negativamente o mérito no processo de promoção e remoção. As opiniões ressaltam que conexões pessoais, relacionamentos interpessoais e pressões políticas internas e, em menor grau, externas têm um impacto significativo nas decisões, prejudicando a avaliação justa e imparcial do mérito. Essas opiniões indicam que a capacidade de construir redes de contatos e a habilidade de se fazer notar por pessoas importantes dentro da instituição podem ser determinantes no avanço na carreira, independentemente do mérito estritamente profissional.

**Falta de critérios claros e objetivos:** É apontada por alguns participantes como uma das principais falhas do sistema. A falta de previsibilidade e regularidade no processo de promoção são apontados como grandes problemas, uma vez que sua operação está a cargo de comitês que lançam mão de critérios mais subjetivos e discricionários do que objetivos. O processo de promoção é acusado de demandar dos candidatos desperdício de tempo e energia em campanhas de autopromoção. O processo é apontado como desigual e parcial.

**A falta de um sistema de avaliação permanente,** do "conjunto da obra", e a ausência de critérios objetivos e mensuráveis são apontadas como obstáculos para uma avaliação justo do mérito.

**Distorções e desigualdades:** Opiniões mencionam a existência de distorções, desigualdades e lutas internas relacionadas ao mérito dentro do Ministério que prejudicam a instituição como um todo e a boa execução da política pública fim. O sistema atual não garante uma progressão justa e baseada no mérito profissional, resultando em promoções e remoções que não refletem necessariamente as capacidades e habilidades dos diplomatas.

## APÊNDICE

**A aferição de mérito: elementos objetivos:** Vargas (2022), apontou quatro iniciativas para contrabalançar a subjetividade no processo de promoção:

promoções por antiguidade: servem como uma contraposição às promoções por mérito. Em teoria, quanto mais legítimos e objetivos forem os processos de promoção por mérito, menos relevância terão as promoções por antiguidade. O apoio às promoções por antiguidade pode ser visto como um indicador da legitimidade dos sistemas de avaliação de mérito. A regra escrita foi abolida em 1972, entretanto permaneceu “vigorando” como “regra não escrita”, observada nas promoções da instituição.

**O estabelecimento de requisitos mínimos para a promoção:** nos últimos 60 anos, foram estabelecidos sete tipos principais de requisitos objetivos para as promoções na carreira diplomática:

*Tempo de classe:* Variou de três a quatro anos e foi o mesmo para todas as classes. Em certos períodos, foram implementados mecanismos que permitiam reduções excepcionais do tempo de classe, dependendo do número de candidatos aptos à promoção.

*Tempo de carreira:* Sempre foi exigido um mínimo de 20 anos de carreira para a promoção a Ministro de Primeira Classe (MPC) e 15 anos para a promoção a Ministro de Segunda Classe (MSC). A partir de 1986, passou-se a exigir 10 anos de carreira para a promoção a Conselheiro (C). Durante o período de 1972 a 1986, o tempo cursado no Instituto Rio Branco (IRBr) contava como tempo de carreira. A partir de 1996, os diplomatas passaram a ser empossados como Terceiros Secretários (TS) no início do curso do IRBr, tornando esse período contabilizado como tempo de carreira.

*Tempo de exterior:* Entre 1961 e 1972, eram exigidos 10 anos de experiência no exterior para a promoção a MPC e 7,5 anos para a promoção a MSC. Entre 1972 e 1986, não havia requisito de tempo de exterior. A partir de 1986, passou-se a exigir 10, 7,5, 5 e 2 anos de experiência no exterior para as promoções a MPC, MSC, C e Primeiro Secretário (PS), respectivamente. Entre

2006 e 2009, uma regra de transição permitiu a promoção a MSC, C e PS sem o cumprimento dos requisitos de tempo de exterior.

*Tempo de exterior em determinados postos:* Entre 1966 e 1972, eram exigidos 4 ou 2 anos de experiência em postos na América Latina, África, Ásia ou Oceania para a promoção a MSC ou PS, respectivamente.

*Tempo de chefia:* Desde 1986, é exigido um mínimo de três anos de experiência em funções de chefia para a promoção a MPC. A definição de quais funções se enquadram como "chefia" tem sido ampliada ao longo do tempo.

*Cursos:* O Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas (CAE) foi estabelecido como requisito para a promoção a MPC em 1961. Em 1972, tornou-se requisito também para a promoção a MSC, e em 1981 deixou de ser exigido para a promoção a MPC. O Curso de Altos Estudos (CAE) foi estabelecido como requisito para a promoção a PS em 1972, começando a ser efetivamente cobrado em 1982. O Curso de Altos Estudos para Promoção (CAP) foi estabelecido como requisito para a promoção a C em 2006, mas ainda não foi implementado.

*Antiguidade:* Entre 1961 e 1964, o diplomata precisava estar classificado na primeira metade da Lista de Antiguidade para a promoção a MPC, no primeiro terço para a promoção a MSC, no primeiro quarto para a promoção a PS e novamente no primeiro terço para a promoção a Secretário de Segunda Classe (SS). Entre 1964 e 1972, o diplomata deveria estar na primeira metade da Lista de Antiguidade para ser promovido.

Importante considerar que ao longo do tempo, houve várias alterações nos requisitos para as promoções no Itamaraty, mas alguns deles permaneceram praticamente inalterados, mesmo que não fizessem muito sentido à medida que a carreira se estendia devido ao aumento da idade de aposentadoria compulsória. Um exemplo disso é o tempo de classe e o tempo de carreira, que se mantiveram sem grandes mudanças. O requisito de tempo de serviço em postos fora da Europa ou da América do Norte também foi implementado por um curto período e teve sua eficácia comprometida por uma regra de transição que dispensava sua aplicação para a próxima promoção de cada diplomata após a implementação do requisito. Isso evidenciou uma tentativa de alinhar o sistema de promoções com as necessidades de alocação do ministério, algo que também foi proposto em um projeto de lei durante os governos Dilma e Temer. A

posterior introdução da "multiplicação de tempos" nos postos C e D, com o mesmo objetivo, revelou-se geralmente ineficaz, uma vez que a maioria dos diplomatas não tinha dificuldades em atender aos requisitos de tempo mesmo sem essa multiplicação. Os requisitos de antiguidade foram suprimidos em 1972, permitindo promoções mais rápidas para alguns diplomatas. No entanto, surgiu um fenômeno curioso, em que o requisito formal foi abolido, mas ressurgiu como uma "regra não escrita". Entre 1985 e 1996, a grande maioria dos promovidos a MPC, MSC, C e PS estava na primeira metade da Lista de Antiguidade.

**A elaboração de sistemas colegiados de apuração de mérito:** ao longo dos anos, o Itamaraty implementou sistemas colegiados para avaliação do mérito nas promoções, descentralizando o processo decisório de ascensão funcional. Desde 1961, foram estabelecidos comitês como a Comissão de Promoções, Comissão de Avaliação de Merecimento, Comissão Geral de Avaliação e Câmara de Avaliação. Embora tenham ocorrido mudanças nesses comitês ao longo do tempo, duas características se mantiveram constantes.

A primeira é a tendência de ampliação do círculo decisório. Entre 1961 e 1984, vigorou um sistema unicameral. Em 1984, com a criação das Subsecretarias-Gerais, foi adotado um sistema bicameral, composto por uma "Câmara Alta", formada pelos subsecretários, e uma "Câmara Baixa", composta pelos diretores de departamento. Em 2008, foi introduzido um Quadro de Acesso, que tem duas funções principais. A primeira é permitir a participação colegiada no processo de ascensão funcional, sem comprometer a autoridade do ministro de Estado e do presidente da República na decisão final das promoções. A segunda função é servir como uma barreira contra interferências políticas nas promoções, exigindo que os candidatos sejam aprovados no Quadro de Acesso por um processo colegiado. No entanto, nos últimos anos, o segundo papel do Quadro de Acesso tem sido comprometido devido à inclusão de diplomatas por aclamação, sem votação secreta, sugerida pelo ministro de Estado ou chefe do gabinete.

Além dos comitês e câmaras mencionados, outras formas de aumentar a colegialidade no processo de ascensão funcional incluem as votações horizontais e verticais, que se aplicam apenas ao Quadro de Acesso e não às promoções em si. A votação horizontal foi estabelecida em 1972 como parte do sistema de pontuação do Quadro de Acesso. Em 1981, foi adicionada a

votação vertical para a classe imediatamente inferior. Em 1986, com a eliminação do sistema de pontuação, as votações horizontal e vertical se tornaram um canal alternativo para que os nomes subissem à Comissão de Promoções, permitindo que diplomatas bem votados tivessem seus nomes considerados mesmo que não estivessem na lista elaborada pela Câmara Baixa.

O Regulamento de Promoções de 2008 trouxe duas mudanças nesse sistema. A votação vertical passou a abranger todas as classes inferiores, e foi permitido votar em menos candidatos do que o máximo estipulado, possibilitando uma votação mais estratégica por parte dos diplomatas. Embora o estabelecimento de órgãos colegiados e as votações horizontal e vertical tenham o objetivo de tornar o processo de ascensão funcional mais aberto e colegial, aumentando sua legitimidade, esses efeitos são prejudicados pelo fato de que esse aspecto democrático do processo se aplica apenas ao Quadro de Acesso e não às promoções em si. Além disso, a inclusão de nomes por aclamação, sem votação secreta, tem subvertido o propósito do Quadro de Acesso.

**O estabelecimento de sistemas de pontuação:** Durante o período histórico compreendido entre 1972 e 1986, foi implementado um sistema de pontuação para o ingresso no Quadro de Acesso, como parte do processo de ascensão funcional. A intenção era trazer maior objetividade e legitimidade às promoções dentro do Itamaraty. No entanto, ao longo desse período, foram identificadas algumas ressalvas tanto na prática quanto na teoria. Em termos práticos, verificou-se que o sistema de pontuação era pouco significativo devido ao peso atribuído aos votos da Comissão de Avaliação de Merecimento. Essa comissão, composta por membros que se expandiram com o tempo devido à criação de novos departamentos, exercia um papel dominante nas decisões finais, tornando o sistema de pontos praticamente irrelevante. Mesmo com sua vigência por quatorze anos, o sistema de pontuação não deixou um impacto significativo nas discussões posteriores sobre as alterações nos mecanismos de promoção. Em termos teóricos, surgiu a preocupação de que um sistema de pontuação desse tipo reforçasse a ideia de que a promoção era uma recompensa pelo desempenho passado, em vez de reconhecer o potencial dos diplomatas para se desenvolverem em níveis superiores. Isso lev antou dúvidas sobre a capacidade do sistema de pontos em avaliar adequadamente o mérito e o potencial de crescimento dos diplomatas. Esse critério não é mais utilizado atualmente.



ENTREVISTAS COM ASPIRANTES À CARREIRA  
DIPLOMÁTICA

## SUMÁRIO

|  |     |
|--|-----|
| 1.INTRODUÇÃO   | 274 |
| 1.1.PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE                         | 276 |
| 1.2.CATEGORIZAÇÃO DE QUESTÕES ABERTAS                | 277 |
| 2.EIXO 1: CONTEXTO PESSOAL                           | 278 |
| 2.1.DECISÃO PELA CARREIRA DE DIPLOMATA               | 279 |
| 2.2.EXPECTATIVAS COM A CARREIRA                      | 286 |
| 2.3.CONDIÇÕES DE ESTUDO E PREPARAÇÃO PARA O CONCURSO | 289 |
| 3.EIXO 2: PROVA                                      | 313 |
| 3.1. AVALIAÇÃO GERAL DA PROVA                        | 313 |
| 3.2.QUAIS OS PRINCIPAIS PROBLEMAS NA PROVA           | 315 |
| 3.3.AVALIAÇÃO DOS CONTEÚDOS COBRADOS NA PROVA        | 323 |

## 1. INTRODUÇÃO

Foram entrevistadas 36 pessoas que estão se preparando para o Concurso de Admissão da Carreira de Diplomata, que aqui serão chamadas de “CACDistas”. A adesão dos entrevistados se deu por aceite ao convite veiculado em grupos de Whatsapp, Telegram, Instagram e Facebook. Os pedidos foram constantemente publicados durante o período de realização das entrevistas, entre 13 de abril a 12 de maio de 2023. Junto ao texto seguiu um link para agendamento individual no Google Agenda e, ao marcar um horário, o entrevistado recebeu instantaneamente em seu email o link para videoconferência. Os horários disponibilizados cobriram manhã, tarde e noite, incluindo os sábados até às 16 horas. As entrevistas foram realizadas por videoconferência e gravadas com o software Google Meet e transcritas simultaneamente com o Tactiq, uma extensão de navegador que usa inteligência artificial. As entrevistas duraram em média 45 minutos, sendo o mínimo 20 minutos e o máximo de 1h30. Antes do início da entrevista as entrevistadoras liam um Termo de consentimento livre e esclarecido que reforçava o objetivo da pesquisa, a garantia de direitos, explicava o tratamento e o armazenamento dos dados e a exposição de seus resultados, ao final da qual os CACDistas verbalizaram seu acordo (ver Termo e Questionário no Apêndice).

Dos 36 entrevistados, 19 eram do sexo feminino e 17 eram do sexo masculino. Como ocorreu na aplicação do *survey*, nota-se maior interesse das mulheres em participar da pesquisa. A idade variou de 21 a 51 anos de idade. Dessas pessoas, 24 se identificam como brancas e 12 como negras.

Com relação à orientação sexual e identidade de gênero, 27 se declararam heterossexuais, 4 gays, 2 lésbicas e 3 bissexuais, todos são cisgêneros, por isso serão tratados neste relatório apenas como homens e mulheres. A maioria (19) tem pai com ensino superior completo, 9 têm pai com ensino médio completo e 4 com ensino fundamental. Quanto às suas mães, 25 têm ensino superior e 8 têm o ensino médio. Além do nível educacional das mães, chama a atenção o grande número delas que trabalham na área de educação, a maioria como professoras. O mesmo fenômeno foi constatado pelo *survey* com os CACDistas.

Dezessete CACDistas não exerc em atividade remunerada, porém, dentre eles há mães e cuidadores(as). Quinze pessoas trabalham em tempo integral, duas delas em home office. Duas pessoas trabalham meio período e duas disseram trabalhar esporadicamente.

Com relação à formação, a maioria é formada em cursos da área de humanas - Direito, Relações Internacionais, Ciências Sociais, Economia e História, mas também foram entrevistados dois engenheiros, uma bióloga, e uma musicista interessados no concurso. O número de pessoas de instituições de ensino superior públicas e privadas é equilibrado, foram 20 de instituições públicas e 17 de instituições privadas, dessas, 20 estão localizadas na região sudeste. Vários desses candidatos têm ou estão cursando uma pós-graduação lato ou stricto sensu. Dentre os entrevistados, 17 disseram terem feito intercâmbio ou durante a graduação ou durante o ensino médio.

Dezesseis CACDistas moram no Sudeste, sete no Centro Oeste, cinco no Nordeste, quatro no Norte, três no Sul e uma no exterior.

Diferentemente do survey, o relatório das entrevistas semiestruturadas com questões abertas traz as narrativas do percurso de vida dos entrevistados até tornarem-se candidatos. O momento em que decidiram e as expectativas com a carreira, suas próprias relações e a de suas conexões pessoais mais próximas com essa decisão e com a rotina de estudo. Esse último ponto é especialmente interessante porque apresenta as condições emocionais sob as quais o ceacedista vive, a maioria das vezes por longos anos. Sobre esse ponto, são interessantes os relatos das redes que se estabelecem entre os candidatos, com seus ganhos em trocas de experiência, de estratégias de estudo, de materiais, de ajuda mútua, mas também seus conflitos, competitividade e impactos na autoestima.

As entrevistas trouxeram detalhes sobre as condições materiais de estudo, o que envolve recursos financeiros, de tempo, equipamento e espaço adequados. Os CACDistas também foram questionados sobre sua intenção de concorrer pelas cotas, sobre bolsa e mentoria numa seção específica sobre estratégias de estudo. De maneira diversa do survey, aqui pode-se ter acesso à descrição de uma rotina de estudo. Em boa parte das vezes de trabalho e estudo, em que se pôde conhecer as táticas, os métodos de organizar e memorizar o conteúdo do edital, de acesso ao material necessário à preparação, sobre os cursinhos e

professores mais requisitados - expondo a existência de um mercado que se alimenta do CACD e dos aspirantes à carreira. Em geral, os entrevistados têm desejo, qualificação e foco na preparação, entretanto suas condições objetivas fazem com que a aprovação, se um dia vier, seja aquele “ponto fora da curva” do perfil hegemônico do MRE.

A entrevista também tratou da avaliação dos CACDistas sobre o formato e grau de dificuldade da prova, sobre o conteúdo cobrado no edital, a respeito do concurso como um todo, incluindo o trabalho da banca de formulação e correção da prova.

Exposto isso, justificamos o uso extenso de passagens das entrevistas que exemplificam e ajudam a compreender melhor aqueles que se identificam como “CACDistas” e suas experiências pessoais, para além dos dados descritivos apresentados no relatório do *survey*.

### 1.1. PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE

A análise das entrevistas se deu de duas formas: manualmente, através de leitura de aproximadamente 230 páginas de entrevistas pelas duas entrevistadoras, que organizaram as variáveis e principais trechos em planilha Excel; e com o uso do software para dados qualitativos NVivo, conforme explicado abaixo.

Os temas foram separados em dois grandes eixos: Contexto pessoal e Prova. Contexto pessoal envolve as análises de assuntos acerca de questões individuais como a decisão e expectativa sobre carreira; condições para a preparação para o concurso, inclusive emocionais, ajuste entre trabalho remunerado e estudo, estratégia de estudo, tempo de estudo disponível, dentre outros temas. No eixo Prova, serão tratadas questões como as percepções e avaliações gerais dos candidatos sobre a prova, o tempo disponível para realizá-la, os conteúdos cobrados, sobre a formulação das questões, sua correção e sobre o concurso como um todo. Enfim, as dificuldades de ordem prática e subjetiva para enfrentar a prova e demais aspectos que tenham relação direta com o processo de recrutamento.

O processo analítico do material realizado com o software NVivo se deu através de dois grandes procedimentos, sendo executadas outras pequenas operações dentro de cada

um. O primeiro foi a identificação e codificação de trechos de narrativa por tema. Os temas foram delimitados e categorizados em cada um dos dois eixos estruturantes da análise (contexto pessoal e prova). Com essa etapa concluída, o passo seguinte foi o refinamento da codificação, buscando identificar as diferenças ou semelhanças entre os entrevistados em cada um dos temas.

O segundo grande procedimento com o NVivo foi a realização da análise de sentimento. A análise de sentimento consiste na observação automática realizada pelo software, onde se identifica e valora trechos ou frases. A categorização se dá em quatro graus: muito positivo, moderadamente positivo, moderadamente negativo e muito negativo. Essa categorização é realizada a partir do conteúdo das frases, onde o software identifica palavras que expressem algum tipo de sentimento ou sensação, classificando assim em positivo ou negativo (feliz, alegre, doente, ansioso etc.). A gradação de moderado a muito é feita a partir da presença ou não de algum adjetivo de intensidade vinculado a palavra categorizada (muito, pouco, grande etc.).

A apresentação dos resultados está dividida entre cada um dos dois eixos: Contexto pessoal e Prova. Dentro de cada tópico, no primeiro momento, apresentam-se os resultados descritivos das questões e, na sequência, os resultados analíticos, buscando se aproximar de uma possível definição de perfis dos respondentes. Os dois eixos analíticos seguem a mesma estrutura.

## 1.2. CATEGORIZAÇÃO DE QUESTÕES ABERTAS

Algumas questões da entrevista foram categorizadas para condensar informações e permitir realizar uma análise de cluster<sup>3</sup>.

As questões onde este procedimento foi realizado são as seguintes:

---

<sup>3</sup> Técnica utilizada para identificar grupos naturais em um conjunto de dados, que aqui são palavras. O objetivo é agrupar palavras similares entre si, enquanto são distintas dos outros grupos de palavras. Os resultados da análise de cluster são representados por um conjunto de grupos de palavras, nos quais aquelas dentro de cada grupo são mais similares entre si do que com aquelas de outros grupos. Esses grupos podem ser interpretados e explorados para entender padrões, segmentar dados e tomar decisões com base nas características e relações identificadas. No relatório final será apresentado o resultado dessas análises juntamente com as demais.

Quadro 1 - Questões categorizadas

| Questão  | Variável                              | Respostas   |
|--|---------------------------------------|---|
| Quais são suas condições atuais (econômicas, familiares, contextuais, emocionais etc.) de estudo?                | Condições de estudo                   | ambiente e condições positivas;<br>ambiente e condições intermediárias - acesso mínimo;<br>ambiente e condições negativas |
| Você contratou algum cursinho? Ou contratou algum professor particular? Como é a sua estratégia atual de estudo? | Adquiriu aulas particulares ou cursos | i) sim; ii) não   |
| Qual você diria que é o seu principal problema no processo de preparação?  | Principais dificuldades na preparação | i) Idiomas; ii) Tempo; iii) Organização; iv) Idioma, Organização e Tempo; v) Idioma e Tempo; e vi) Idioma e Organização   |
| Quando, em que momento da vida, você decidiu por tentar a carreira diplomática?                                  | Decisão pela carreira                 | i) Infância ou adolescência;<br>ii) Adulto  |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

## 2. EIXO 1: CONTEXTO PESSOAL

O Contexto pessoal é um aspecto muito relevante para esta análise. O foco neste eixo são trechos de respostas sobre condições e contextos pessoais e ou familiares relativos a aspectos do espaço particular/privado. Com estas informações se busca identificar possíveis pontos em comum e diferenciações entre os entrevistados, que ajudarão a embasar as delimitações de diferentes perfis de candidatos ao Concurso de Admissão à Carreira Diplomática.

Para a identificação do contexto pessoal, realizamos análises sobre:

- Decisão pela carreira de diplomata
- Expectativas com a carreira
- Condições de estudo e preparação para o concurso
- Horas diárias de estudo
- Estratégias de estudo
- Bolsa de estudos, mentoria e cotas

- Participação nas redes sociais

## 2.1. DECISÃO PELA CARREIRA DE DIPLOMATA

Durante a realização das entrevistas, foi perguntado aos participantes em que momento da sua vida eles haviam feito a escolha pela carreira diplomática e quais eram as suas expectativas e sua avaliação da profissão. Procurou-se identificar como o contexto familiar e social mais próximo desses indivíduos influenciou na decisão, se ele favoreceu a diversidade nas possibilidades de trajetórias profissional, se o desejo pela carreira diplomática chegou durante a infância, adolescência ou durante a formação de nível superior ou depois, em uma fase mais tardia da vida. Algumas vezes, essa descoberta da carreira esteve associada com alguma característica pessoal, reconhecida pelo entrevistado ou apontada por algum familiar ou amigos, como a facilidade em aprender línguas, nas relações interpessoais, comunicativa, em ser uma pessoa conciliadora. Essas características são, portanto, consideradas importantes para exercer a profissão de diplomata.

No geral, muitos não conheciam diplomatas antes de começar a preparação para o concurso. Trata-se também de um perfil mais focado neste concurso, são raros os casos de candidatos que estão estudando para outros certames. Alguns consideram que o processo de estudar para o CACD é tão intenso e disciplinador, que é possível que façam outro concurso, mas que o objetivo continua sendo a carreira diplomática.

Aqueles que realizaram a escolha ainda na infância ou adolescência, relatam que foram incentivados pelos pais, professores, circunstâncias familiares ou testes vocacionais. Este perfil somou 22 pessoas das 36 entrevistas. Aqueles que fizeram a opção pela carreira já na fase adulta, durante a graduação ou em período posterior somaram 15 pessoas.

Na infância:

“foi algo que desde pequeno eu pensava, já assim desde criança mesmo. É um pouco por influência dos meus pais também, não que eles tenham nada a ver com área. Eles são advogados [...] por exemplo, eu estudei num



colégio, foi no British School. Então sempre tive esse contato com outras culturas com outros idiomas, meu pai, desde pequeno me colocou para [estudar] mandarim também.” - homem branco

“Demorei muito tempo, na verdade, para conhecer uma pessoa [da carreira]. Na verdade, até hoje na minha vida só conheci duas pessoas que, na verdade, são diplomatas, mas eu manifestei o interesse pela diplomacia desde criança, assim, foi uma coisa que foi muito espontânea, e até por isso, assim, né, na minha família, não tem ninguém, assim, ligada a isso. Foi algo que todo mundo achou muito curioso. Eu não lembro exatamente qual idade eu tinha, assim, mas eu já tenho, assim, eu me lembro de falar que eu queria ser diplomata com os 9, 10 anos.” - mulher negra

“Acho que pode se dizer que é uma coisa antiga que foi retomada, assim, como eu sempre tive muita facilidade com idiomas inclusive. Meu pai sempre dizia que eu devia ser diplomata que esse negócio de música era bobagem.” - mulher branca

Na adolescência:

“Olha, eu acho assim, quando eu me lembro da primeira vez que surgiu, eu acho que tinha a ver com testes vocacionais mesmo no ensino médio, sabe? Aquela coisa de personalidade, a personalidade tinha a ver com diplomacia, uma coisa nesse sentido assim.” - mulher negra

Na fase adulta:

“...eu tô morando na [...] há cinco anos, desde 2018 e antes de mudar para cá, eu exercia a minha profissão de advogada normalmente. Meu marido teve uma proposta de emprego e nós viemos para cá, e foi a primeira vez que eu tive uma experiência internacional, morando fora do

Brasil e o que me despertou uma curiosidade uma vontade grande de conhecer outras culturas, de conhecer o mundo de uma forma diferente e também me despertou a chance, a oportunidade de talvez começar a trabalhar com o direito internacional, algo que eu sempre gostei muito, é um assunto que eu tenho bastante interesse [...] eu comecei a pensar o que eu podia fazer nessa nova fase da minha vida morando aqui e a diplomacia foi a resposta perfeita para mim” - mulher branca

"É engraçado eu vou tentar resumir um pouco, na verdade, eu sempre estimei o meu marido a fazer porque ele morou na [no exterior] ele é formado em jornalismo, ele super entende de política internacional, aí eu percebi que era muito próximo da carreira diplomática [...] Ele já é servidor público, né? Mas eu falei assim: 'Nossa, eu acho que você encaixaria como uma luva para diplomacia'. E aí, para eu poder incentivar ele, eu comecei a ler sobre a carreira. Comecei a gostar e buscar os cursos, tudo, para que ele fizesse. No final, eu que acabei fazendo! E aí eu acabei me apaixonando, principalmente pela área do meio ambiente, né? Essa questão internacional da minha graduação, eu tive um pouco de contato com a minha bolsa de iniciação científica do Instituto Interamericano de Mudanças Climáticas do Canadá. E aí eu tive esse primeiro contato com essa questão do meio ambiente, né, a nível internacional e trabalhar com isso na diplomacia, quando eu descobri que eu poderia! Então eu falei: 'Não, agora eu vou entrar de cabeça. Me descobri! É isso que eu quero!'. E eu também gosto muito dos idiomas, tenho um pouco de familiaridade com inglês [...], o espanhol [...], acabei também familiarizando bastante com o idioma francês [...]. E aí fica uma coisa legal, porque eu tenho um companheiro que eu posso trocar. - mulher negra

Muitos abandonaram o desejo de ingressar na carreira durante um período da vida, ou porque julgavam que não seriam capazes de ser aprovados, por não terem o perfil padrão

do diplomata brasileiro, por não terem condições materiais de arcar com as exigências da preparação ou por não encontrarem nas pessoas de sua convivência o apoio necessário, inclusive subjetivo.

“Tenho parente, tenho conhecido colegas de faculdade que estão na carreira há muitos anos. Eu me formei em 2003. E sempre foi uma carreira que eu imaginei, mas eu achava, assim, aquela coisa de achar que não tem capacidade” - homem negro

“...nem tinha passado pela cabeça [numa fase precedente]. Queria eu que tivesse passado lá atrás. Eu achava que era algo assim muito para a elite, então algo bem fora da minha classe social. Mas aí essa mentalidade vai começar a mudar quando eu começo a pesquisar mais sobre isso no final de 2019 [...] Então aí eu começo a achar mais factível com algum tempo de estudo [...] Fui desmistificando a carreira na cabeça. Eu ainda acho que quem tem mais tempo para estudar vai ser quem tem mais condição, enfim. Mas eu acho que talvez montando um projeto de longo prazo, talvez seja possível.” - mulher branca

“Olha, antes de entrar na graduação, eu queria. Mil anos atrás, né, porque eu tenho 38 agora, então acho que com uns 14, 15 anos, eu já queria. Tanto que eu entrei na graduação em direito, uma das intenções que eu tinha era para fazer [o concurso]. Só que na época tinha zero condição de fazer, né, eu me formei em 2007. E eu cheguei a fazer a prova em 2007 para ver como era e tal, eu gostei de ter feito. Só que naquela época era muito complicado, assim, ter acesso a qualquer tipo de estudo específico, direcionado. Porque os cursos eram todos presenciais, era tudo muito caro, não tinha a menor condição de fazer. Então, meio que deixei de lado, assim, e eu fui fazer mestrado [...] eu entrei no doutorado logo depois, acho que em 2014. [...] quando eu estava perto de terminar o doutorado, na metade do doutorado eu tive

um filho, quando estava perto de terminar, eu falei não, vou voltar ao que eu queria, desde sempre. Vou assumir que vou estudar para essa prova e tal. E quando eu defendi minha tese em 2020, eu falei agora eu vou começar a estudar para o concurso.” - mulher negra

“...minha mãe sempre insistiu que eu fizesse a carreira. Ela que fala ‘pô, você!’. Ela tinha uma percepção de que eu tinha tudo a ver com a carreira. Só que para mim era uma coisa que me parecia muito distante, não fazia muito sentido, eu acho que a minha mãe tinha uma percepção de mim que eu não via em mim. Mas recentemente eu vim descobrir que muitas pessoastinham essa percepção de mim e eu não tinha, né? E eu cheguei a fazer uma seleção por volta só me dando de 2007/2008. Mas aquela coisa assim cara, tô viajando não tem nada a ver comigo e eu tinha acabado de passar no mestrado. Me lembro bem e aí eu falei ‘Cara, isso é viagem. Tô fora!’. Sabe assim? Não é para mim.” - mulher negra

“...logo que eu comecei a faculdade, entrei querendo [ser diplomata]. E principalmente por conta de ser muito fora da minha realidade e do convívio e tudo mais, e trabalhando, foi uma das razões que me fizeram desistir da diplomacia na época. [...] Naquela época, a falta de maturidade fez com que eu escutasse muito as outras pessoas falando que é difícil, é fora da realidade, não tem ninguém envolvido nisso, foi uma das razões que foi me murchando e fez eu desistir. Agora que eu retornei, eu já estou casada e a conversa com meu esposo foi um pouco diferente, foi um dos motivos que me fizeram voltar.” - mulher branca

Alguns decidem resgatar o projeto da infância/adolescência ou procurar o concurso por terem descoberto mais tardiamente o interesse por temas internacionais, de geopolítica, de política externa e história, mas também por terem se decepcionado com as suas escolhas profissionais.

“Tem dois motivos e eu decidi bem recentemente, no ano passado.

Comeceia estudar esse ano. Primeiro foi porque eu me frustrei um pouco com direito já no começo do curso. Aí foi passando o tempo, aí eu peguei a matéria de direito internacional público, e o meu professor, ele é oficial de chancelaria, aí ele contava várias histórias, contava do convívio dele e tal e eu gostei muito, até porque um tio meu sempre morou fora e ele contava as histórias também e ele era do ,eio acadêmico.” - homem pardo

“O direito existe porque existem muitos conflitos, eu não conseguia me encontrar em nenhuma área, em uma promotoria, nem advogando. Então, eu fiz três anos do curso de Direito no UNB, e eu acabei desistindo.” - mulher branca

“Acho que hoje eu posso falar isso, depois de muita terapia, de ser uma pessoa analisada, eu posso dizer que eu nunca falei assim: ‘Ah eu quero ser [...] quando adulta!’. Nunca houve isso, mas as circunstâncias foram me levando. E aí eu entrei na [instituição] e as coisas não saíram tão bem quanto eu esperava, [...] cheguei no auge da minha carreira, eu tinha 30 e poucos anos quando eu passei, eu falei: ‘Cara, eu vou ficar 30 anos aqui [...], eu acho que não é isso que eu quero fazer da minha vida, sabe?’” - mulher negra

Alguns relatos envolveram a pandemia de Covid-19, que forçou condições de isolamento a partir de 2020. Esse período também foi apresentado como um momento de reflexão sobre a vida profissional, servindo, para alguns, como marco decisório pela carreira diplomática.

“De novo, deixei isso [o concurso] de lado. Aí foi 2020, pandemia, todo mundo enfiado dentro de casa e eu caçando alguma coisa para fazer para não ficar louca. Voltou a ideia da diplomacia, os cursos se tornaram majoritariamente online. Acho que foi nessa época que teve um momento que eu me sentia mais preparada, em termos de maturidade, em termos de condições pessoais, emocionais, para encarar o desafio. Aí

eu comecei a estudar em 2020” - mulher negra

Houve relatos de pessoas que souberam e se informaram melhor sobre a carreira, ou que tiveram seu desejo despertado por publicações institucionais online, contas de diplomatas em redes sociais, visitas de diplomatas à universidades, visita guiada no Palácio, em Brasília.

Este relato mostra a importância da divulgação da carreira por diferentes meios e estratégias para ampliar a possibilidade de inclusão

“Não foi alguém que me falou, eu descobri sozinha. Quando eu falei pras pessoas eu não tive apoio. [...] foi pela internet, foi pelas informações disponibilizadas online, que naquela época nem tinha as redes sociais, mas é nessa divulgação que hoje a gente tem do Instituto [Rio Branco], ele tá ativo agora, do próprio Itamaraty, pelo menos eu sigo no Twitter e vejo. Na época acho que não tinha nem Instagram”. - mulher negra

Algumas vezes essa descoberta da carreira esteve diretamente associada com alguma característica pessoal

“falar outras línguas, estar sempre estudando, isso é algo que me atrai, que eu gosto. E também conhecer outras pessoas [...] eu acho que eu sou simpática e consigo estabelecer conexão com pessoas diferentes, [...] as minhas três melhores amigas, elas são totalmente diferentes umas das outras.” - mulher negra

## 2.2. EXPECTATIVAS COM A CARREIRA

Sobre as expectativas com a carreira, o software NVivo encontrou 31 trechos positivos e 12 negativos no conteúdo das entrevistas.

Tabela 1 - Sentimento sobre a profissão

|                          | Trechos muito positivos | Trechos moderadamente positivos | Trechos moderadamente negativos | Trechos muito negativo |
|--------------------------|-------------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------------|
| O que pensa da profissão | 9                       | 22                              | 7                               | 5                      |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

A visão dos CACDistas sobre a profissão está sempre relacionada à capacidade de construção de relacionamentos e negociações, ponderações tanto sobre relações pessoais como sobre questões de decisões/trabalho burocrático e político. Aqui, apareceu o desejo de desenvolver habilidades pessoais consideradas aderentes à profissão. O desejo de conhecer pessoas, outros países e culturas foi bastante citado, assim como ter uma carreira de prestígio social. Outro atrativo é a estabilidade profissional e financeira, o que envolve o salário de diplomata, considerado alto. Este último ponto, como era de se esperar, foi mais presente naquele perfil de CACDista cuja origem social é das classes menos privilegiadas economicamente.

Então eu acho que eu gosto também dessa popularidade que a carreira pode oferecer no contato com as gentes pelo mundo, isso é superinteressante. O fato de ser uma carreira pública, dar uma estabilidade, um bom salário, isso também é importante, embora [...] isso pra mim é uma consequência, mas é uma consequência muito boa.” - mulher negra

A carreira é vista também uma oportunidade de mobilidade social, não só desi, mas de toda a família, como uma possibilidade de dar condições de vida melhor para os filhos que já têm ou que terão.

“Com a responsabilidade da minha filha, eu fui percebendo que eu precisavade algo mais estável. Aquela coisa toda, salário no final do mês, plano de saúde, tudo isso é bastante importante para mim nesse momento, para mim e para ela. Então, falei, bom, já que é para correr atrás de um emprego estável, que seja um emprego que eu tenho estudado desde então” - mulhernegra

“eu acho que é uma possibilidade real ser aprovado nesse concurso. E acho que quando eu passar no concurso, né, vai compensar o tempo que agora eu deixei de ganhar alguma coisa [financeiramente] ou de repente os meus pais no futuro também precisarem de mim, eu vou estar lá para poder ajudar eles, retribuir né? Tudo, não só nesse período, mas a minha vida inteira, né? Criar um filho, não é fácil criar um filho”. - **homem branco**

A diplomacia, por ser um cargo público e com características específicas, é vista por muitos como uma missão, uma oportunidade de fazer a diferença em um nível mais amplo.

“Na verdade não temos Diplomata na família, mas a minha família inteira praticamente feita de funcionários públicos, né? A gente tem meio que uma tradição em servir o país digamos assim, então geralmente vai direcionando,né?” - homem branco

“E estando aprovado e vivendo em Brasília, o meu objetivo maior é servir o Estado e o povo brasileiro e a humanidade, entende? Esse é meu objetivo, assim, é ser capaz de estar na melhor das minhas condições físicas, mentais, emocionais, espirituais, energéticas, enfim, para



desenvolver um trabalho de qualidade, que esteja a serviço do desenvolvimento do Brasil e do mundo. Me interessa muito a diplomacia cultural, presidencial, também a diplomacia comercial, acho que é uma coisa fundamental assim [...]. Os bons negócios do mundo, sabe, o direito internacional [...] a segurança nacional entende, contra terrorismo, né, combate a práticas ilícitas numa esfera internacional, isso é algo que precisa ser tratado como muita seriedade, né? [...] Viver para estar ali à disposição de algum grupo de brasileiros que precisa da embaixada, de um Consulado numa situação complicada porque eu já tive já passei por isso e é muito bom quando você encontra um agente público brasileiro que olha para você e se coloca à disposição.” - homem branco

Nem todos os CACDistas demonstraram deslumbramento com a carreira. Há aqueles que conhecem, por diversos meios, algumas características da profissão, da instituição, o que lhes dá uma imagem mais realista de futuro, ou por terem uma relação mais objetiva, mais fria, “desmistificada” da carreira.

“eu sei que tem dificuldades porque eu pesquisei muito antes de decidir mesmo estudar, eu pesquisei muito a carreira, escutei muito diplomatas, procurei tudo sobre o que os diplomata falam sobre carreira, sobre filhos, sobre como era a remoção de posto, sobre o critério que ele escolheu para ser removido, sobre o tempo de progressão, sobre salário, sobre satisfação na carreira, pesquisei tudo. Porque eu pensei, assim, um investimento de estudo tão grande como esse para você passar nessa prova”. - mulher branca

Conhecendo o funcionamento institucional do MRE, das regras do fluxo de carreira, para os mais velhos, há também a expectativa sobre os limites de progressão na carreira que isso representa, e como isso pode impactar na motivação já na entrada.

“E existe essa questão de que todo mundo entra como uma tábua rasa, né? Ou seja, o candidato que não trabalhou, se dedicou a isso desde sempre, ele passa no mesmo nível que um candidato que, por exemplo, já trabalha há 20 anos com temas específicos e que eventualmente ligados à diplomacia, porque trabalhou em órgãos similares, tá? Então, eu enxergo isso também como uma deficiência, e isso vai impactar dentro da carreira da seguinte maneira: se você já passa muito velho as suas chances de chegar ao final da carreira pelas diversas regras de progressão são baixas, né? São menores né? Então o que acontece é que às vezes o candidato já pode entrar numa carreira de certa forma desmotivado, porque ele não tem essa progressão assim não garantida, que permita a ele chegar no topo da carreira. Claro que nem todo mundo vai chegar no topo, a gente sabe disso mas você ter a possibilidade é muito mais vantajoso do que você nem tê-la ao entrar no concurso. É claro que tem gente que entra só pela carreira em si, mas tem gente que entra também querendo chegar ao topo, ser um chefe de consulado, de embaixada.” - homem branco

### 2.3. CONDIÇÕES DE ESTUDO E PREPARAÇÃO PARA O CONCURSO

Um dos principais objetivos das entrevistas foi entender as condições de preparação dos candidatos para o concurso. Os aspectos explorados abrangeram desde conciliação entre trabalho e estudo, o que envolve a organização e quantidade de tempo disponíveis para estudo, espaço físico e sua estrutura, adequação do ambiente, estratégias de estudo, acesso à cursos, disciplinas avulsas e materiais, bolsa e mentoria, a aspectos emocionais, que envolvem sentimentos positivos ou negativos experienciados e que estão diretamente relacionados com o apoio de familiares, pessoas próximas e a relação com outros concurseiros.

Sobre esse objetivo do questionário, além de fazer uma avaliação mais geral de suas condições de estudo, os CACDistas foram estimulados a destacar o principal obstáculo por eles enfrentados no processo. Três elementos foram os mais citados: questões financeiras, emocionais e tempo. Na contagem de palavras relevantes feita através do software NVivo, aquelas que surgiram em torno da expressão **trabalho** (trabalha, trabalhado, trabalhando, trabalhar, trabalhava, trabalhei, trabalho, trabalhos) e **tempo** (tempo, tempos) foram as mais frequentes. Isso revela que a necessidade de trabalhar, o ajuste entre o tempo dedicado ao trabalho remunerado e o tempo dedicado ao estudo são questões muito importantes, apontando para um perfil dos concurreiros entrevistados - mas que não reflete necessariamente o perfil daqueles que são aprovados. Muitas das questões emocionais levantadas têm relação direta com esse ajuste, mesmo entre aqueles que se encontram em condições de se dedicar exclusivamente aos estudos.

Dentre os que participaram da pesquisa, dezessete não exerciam atividade remunerada, porém, dentre eles há mães e cuidadores(as). Quinze pessoas trabalhavam em tempo integral, duas delas em home office. Duas pessoas trabalhavam meio período e duas disseram trabalhar esporadicamente.

“[...] trabalhar e estudar para esse concurso é bem pesado, até a atenção que você tem depois de trabalhar e estudar é diferente, né, mas acho que assim, o principal é isso, é não poder me dedicar exclusivamente para o concurso.” - homem branco

“o que me falta é tempo. Gostaria de me dedicar mais em questão de tempo [...] as [agências públicas onde trabalhou e onde trabalha atualmente] são concursos escadas nesse processo, né a [agência pública atual] para eu conseguir ter o tempo de estudar, uma vaga que desce um pouquinho mais de tranquilidade para estudar e a [agência pública] vem nesse contexto.” - homem branco

“o meu principal problema é fazer a organização do estudo, né, ter tempo para estudar, porque por mais que eu trabalhe só 20 horas ou eu acabo

às vezes ficando no serviço por mais tempo, tipo hoje eu estou aqui no trabalho, eu já trabalhei de manhã, mas estou à tarde também, porque eu preciso estar.” - homem branco

Alguns candidatos comentaram que procuram fazer uma reserva de recursos para ficarem um período apenas estudando.

“Comecei a estudar aos poucos e engatei mesmo em 2022. E aí eu tomei uma decisão de pedir uma licença, né? Sem remuneração. Em agosto do ano passado, então eu tô desde setembro nessa licença sem remuneração para poder estudar”. - mulher negra

“Mas em relação ao trabalho, o que eu estou fazendo é tentando juntar algum dinheiro para passar um tempo sem trabalhar, assim, alguns meses ou um ano para conseguir dar uma acelerada nisso. [...] a gente não tem quem sustenta a rotina da gente no dia a dia, questão financeira mesmo. O fato é que a gente tem que trabalhar para ter condição de estudar, e isso, no fim das contas, termina sendo um tomador de tempo muito grande. Às vezes a gente está muito cansada, a gente tem que estudar cansada mesmo e é por aí.” - mulher branca

Em relação ao tema trabalho, o balanço entre as despesas com a sobrevivência pessoal ou familiar e os altos custos da preparação para o concurso causam preocupação para os entrevistados.

A disponibilidade de tempo tem marcadores de gênero. Mulheres com filhos apresentaram condições sem dúvida mais difíceis para conciliar as diversas demandas sofridas como a preparação para o concurso.

“Eu acho que os homens acabam tendo uma relação com esse ambiente

doméstico muito diferente, né? Eu me lembro de um amigo meu que falava: ele, quando tem que estudar, fecha a porta. Tipo isso, como você fecha a porta para os seus filhos, mulher?!” - mulher branca

“A minha mãe quer me ajudar, mas no final das contas ela fica com o meu filho em alguns turnos para eu poder conseguir estudar. Eu trabalho também, então eu meio que estou naquele combo bomba. Eu tenho o trabalho, tenho o filho e estudo.” - mulher branca

Enquanto o tempo aparece como um obstáculo à preparação em vários dos entrevistados que trabalham, dentre aqueles que não exercem uma atividade remunerada, relatos de ansiedade, depressão e uso de medicamentos para contornar esses problemas e os seus sintomas foram citados várias vezes.

“Eu faço terapia uma vez por semana e tomo quatro remédios mais ou menos para depressão, ansiedade, essas coisas. Eu sou muito ansiosa, mas eu trato com remédio e terapia, mas na primeira vez que eu fiz a prova eu fiquei bem... fiquei tranquila, assim, eu sabia que não ia bem mesmo, então, fiquei ok. Mas na segunda vez, que eu cheguei bem perto [de passar], eu fiquei muito mal, dois dias depois eu não parava de vomitar e fui parar no hospital. Fiquei internada depois da prova. Eu fiquei realmente muito mal de não ter passado.” - mulher branca

Por esse motivo, há preferência por manter-se numa atividade remunerada mesmo tendo condições de se dedicar exclusivamente à preparação.

“porque apesar de o meu marido ter um emprego ok, eu acho que daria parame sustentar só estudando, eu sinto que não gostaria de ficar só estudando, porque acho que é colocar muitas fichas num lugar só. Eu não

quero ter essa pressão toda, só ele que sabe desse meu projeto, talvez minha mãe suspeite, mas eu prefiro, eu não verbalizo para ninguém fora ele, que é meu companheiro, esse meu projeto. Então prefiro não falar porque já basta a minha própria pressão sobre mim. Mas então, daí eu quis me recolocar porque eu não queria só me dedicar aos estudos, apesar de saber que esse é o mundo ideal e talvez mais rápido, mas eu acho que eu ficaria me cobrando muito mentalmente de poderia fazer mal. Então eu prefiro ter uma renda e poder pagar os meus cursinhos e estudando à noite, nos finais de semana.” - mulher branca

Mesmo dividindo o estudo com o trabalho remunerado, o foco extremo na preparação para o concurso pode também resultar numa fonte de problemas emocionais

“também tinha o meu trabalho, só que eu não colocava o trabalho como central, né, central pra mim, ainda era a preparação pro CSD, então isso tava me fazendo muito, muito mal, tava, assim, acho que adoecendo, sabe, e aí eu pensei: ‘não, eu vou fazer o mestrado, porque eu quero oxigenar a minha cabeça’, assim, claro que não vai ser numa área totalmente diferente, vai ser ainda ali, né, com os debates aproximados, mas eu acho que vai ser importante pra eu oxigenar a minha mente, pra eu conhecer novas pessoas, pra eu falar de outros assuntos, e deu super certo, eu fiquei muito feliz, eu passei em primeiro lugar” - mulher negra

Os relatos sobre ausência de vida social são frequentes, como se verá abaixo, muitos usam as redes sociais para estudar, entrar em contato com outros CACDistas, dividir conhecimento, experiências e estratégias de estudo com outras pessoas. Muitas vezes, esses grupos também funcionam como apoio e incentivo entre os candidatos.

Ainda sobre problemas financeiros, temos relatos de falta de recursos para se ter um ambiente tranquilo para os estudos, e equipamentos mínimos, como um computador.

“Eu tenho um Notebook que ele tá muito surrado. Ele, assim, ele me dá mais raiva do que me ajuda o bichinho, mas eu procuro adquirir conhecimento em PDF e vídeos que eu encontro na internet ou links, né links de grupos que são divulgados, aí eu procuro entrar nos grupos [acessaa internet e faz leituras pelo] celular ou tablet.” - homem negro

Em relação às questões emocionais e de autoconfiança, nota-se que as narrativas apresentaram diferentes formas de experienciá-las. É interessante a construção social de gênero e a forma como os relatos sobre esses temas são construídos. Por exemplo, algumas mulheres verbalizam a falta de confiança em si mesmas.

“eu acho que a minha falta de confiança em mim por muito tempo ela foi um problema, esse ano eu tô melhorando bastante, eu acredito que esse ano eu tô bem melhor do que os outros anos [...] hoje não é um problema tão grande, até porque eu me forço, eu me coloco em posições desconfortáveis, buscando sair fortalecida e eu acho que tem dado certo, então, por exemplo, antes eu não poderia falar, eu acho que esse ano eu vou passar do TPS, eu não conseguia falar isso” - mulher negra

Dentre os homens, o problema emocional mais comentado foi a ansiedade.

“A prova tem um intervalo de um ano, né? A gente fica esperando um ano para poder fazer aquela prova e no dia da prova dá uma ansiedade, né? Porque a gente sabe que se a gente falhar, se a gente não tiver bem naquele dia, vai demorar mais um ano para a gente poder fazer.” - homem branco

“Com relação a salário essas coisas e de não estar recebendo nada, né? Está sendo sustentado pelos meus pais. Admito que se incomoda, assim, seria mentira dizer que não. Eu queria ser auto suficiente, já com [idade],

durante muito tempo eu fui, aí eu tava trabalhando e agora eu sinto ter dado um passo para trás.” - homem branco

Nos dois casos há o sentimento de insegurança e ansiedade, mas nas mulheres há também a narrativa de dúvidas sobre si mesmas, de suas capacidades e competências, algo semelhante à síndrome da impostora.

Ser mulher e mãe também traz um sentimento de não pertencer ao perfil padrão daqueles que passam no concurso e isso gera dúvida e insegurança. É como se estivesse “dando um tiro no escuro”, principalmente se a candidata está na ampla concorrência.

“Eu lembro que uma vez eu conversei com os professores, com o [...], né, eu tava passando por ele e perguntei se ele já tinha conhecido alguma pessoa que trabalhava, tinha filho e... E, mesmo assim, passou. E ele disse que ele tinha conhecido uma pessoa, mas que era... Que passou pelas cotas. Então, assim, em tese, a nota é um pouco mais baixa, não desmerecendo nem nada, mas, assim, ele não lembrava, não se recordava assim. Teve uma menina, né, que passou agora, ela tá grávida, mas, assim, é... Ela tava grávida, mas eu não sei se ela trabalhava.” - mulher branca

“E, assim, a gente não tem muita noção e é uma coisa que eu me pergunto muito, como são os candidatos realmente. [...] E eu sempre me perguntei porque é que não tinha, não sei se legalmente é alguma coisa que dá trabalho, que não é possível, porque é que não tem um questionário socioeconômico para os candidatos do mesmo jeito que tem por aí. Eu tinha muita vontade de saber, tipo, quantas pessoas da minha faixa etária, por exemplo, são candidatos. Porque a gente meio que tem uma noção de quem passa, mas a gente não tem noção de quem faz. E eu sei que até vocês têm dados sobre, sei lá, quantos homens e quantas mulheres fazem essa prova, mas basicamente só isso, assim. Eu



queria saber, assim, faixa etária do pessoal, se o pessoal trabalha, quem tem filho, quem não tem, porque eu queria, meio que, ter uma noção da impossibilidade, né? Porque, às vezes, eu acho que uma informação muito melhor do que quem passa é de quem fez e que não passou. Em que faixa de idade tá essas pessoas? Eu tenho muita dúvida em relação a isso, né? Especialmente porque eu não vejo muitos aprovados com características parecidas com as minhas. Aí eu me pergunto muito, assim, se é possível, não é? Vou fazer? Mas eu já decidi que eu vou estudar por uns anos. Talvez um dia eu desista, pelo menos eu tentei. - mulher branca

Os relatos de desistência e retomada foram frequentes nas conversas. A persistência, ou a dificuldade de abandonar o sonho, virar a página, é uma característica CACDista reconhecida por muitos deles.

“não vejo como uma prova intransponível, eu só vejo que eu não tenho muito tempo pra dedicar totalmente a ela, mas a minha decisão é que eu vou demorar o tempo que for, porque eu já rodei, já fiz um monte de coisa, decidi que ia fazer o doutorado e terminei, e voltei pra cá, então eu já fui, já voltei.” - mulher branca

“Um colega falou assim: ‘comecei a estudar há dez anos atrás. Comecei a estudar e estava indo bem. Parei. Eu tive que trabalhar porque não tinha como ficar estudando ad eternum. Eu estou voltando agora’. Então é muito difícil, é doloroso. É isso. Parece que, o sonho do CACD, como é um concurso, ele volta. Ele fica indo e voltando. As pessoas não conseguem sair desse ciclo vicioso, que é estar vinculado a esse concurso. Eu acho isso um pouco angustiante. Para elas, aparentemente é, do que eu percebo, do que elas falam, parece que é um vício. É como se fosse pó. É um vício. Você mentaliza uma vida no exterior, uma vida muito tranquila. Quando a sua vida não vai tão bem, quando você está meio triste, insatisfeito com a sua carreira no momento, ou com a sua vida, ela volta

para a Itamaraty. Isso é um pouco uma forma de escapar, esse processo.

- homem branco

### Horas diárias de estudo

Os entrevistados foram questionados sobre a sua rotina de estudo a fim entender como eles organizam o seu tempo. As horas que um candidato ou candidata dispõe para a preparação é uma questão central para qualquer concurso público e foi um tema muito presente nas respostas

Há dois grupos, daqueles que dividem os estudos com outras atividades e daqueles com dedicação exclusiva aos estudos:

O primeiro grupo é o de pessoas que dividem os estudos com outras atividades e que, por isso, têm disponível no máximo 4 horas por dia dedicadas à preparação para o CACD e que contém o maior número de pessoas, 23 dos entrevistados.

A atividade que retira mais tempo do estudo da maioria dos candidatos é o trabalho remunerado, mas há também aqueles que estão envolvidos com as tarefas de cuidados das pessoas mais velhas, dos doentes e das crianças.

Mas há uma diferença importante entre aqueles que dividem o estudo com o trabalho e aqueles que dividem o estudo com os cuidados. Quem trabalha tem menos tempo, mas tem maior previsibilidade e controle de suas horas diárias do que quem está voltado a uma rotina incerta e imprecisa de cuidados, principalmente quando se trata de crianças. Essa incerteza sobre o controle do tempo aumenta a carga mental e os problemas associados como culpa, ansiedade, sentimento de insegurança.

“eu não consigo definir um tempo específico que eu disponho para cuidar dela [a avó], mas no dia a dia eu tento ajudar o máximo possível, cozinhar, lavar roupa, pegar as coisas para ela, coisa assim, esse tipo de coisa.” - homem branco

“À noite [...] tem dias que eu não consigo pegar na matéria, porque às vezes meu filho entrou numa crise. Não foi bem na terapia [...] meu

marido, ele já fica à noite e aí ele me ajuda, às vezes eu tenho que fazer alguma tarefa para entregar e aí ele fica com meu filho, brinca e eu faço, mas às vezes meu filho só quer a mim aí a gente fica revezando” - mulher negra

“Então assim, fazendo um cálculo mais geral, [minha rotina de estudos] não é regular nem linear, porque depende muito também do meu filho. Minha mãe não fica com ele todos os dias, então em vários turnos da semana eu fico sozinha com ele, porque meu esposo trabalha. Então, o saldo não é muito grande não. Eu acho que umas 14, 12 horas por semana mais ou menos que eu consigo estudar mais diretamente, assim por dia duas três horas, né? Só que é fracionado. Devido a essas demandas. [...] à noite sempre vejo alguma coisa, sempre leio 30 ou 45 minutos, aproveito também tempo quando meu filho tá mais tranquilo. Às vezes dorme até com o pai, aí eu consigo aproveitar tipo uma, duas horas à noite para estudar, mas não é a aquele estudo, é mais uma revisão porque a mente já tá bem cansada.” -mulher branca

Notamos em alguns casos, a consciência de homens brancos sobre a sua posição e as diferenças sociais que afetam os diferentes gêneros. Neste caso, um entrevistado fala sobre a distinção no respeito ao momento e espaço de estudo entre homens e mulheres.

“mas tem algumas exigências que elas notam diferentes no sentido, você é só um cara que pode simplesmente estudar e todo mundo entende que você tá estudando e todo mundo te deixa estudar, ninguém te atrapalha enquanto você tá estudando”. - homem branco

Em um número bem menor, alguns homens também narraram demandas domésticas e familiares.

Mas no atual momento a gente está numa fase financeiramente mais complicada na família. A gente já teve condições melhores e tudo. Mas assim, estou trabalhando, né? Estudo junto com trabalho. Consigo tirar uma média de umas duas a três horas por dia de estudo. Gostaria de poder ficar com uma janela maior de tempo para estudar. Mas enfim, considerando que eu tenho trabalho, tenho filhos e tenho a casa para cuidar, essas três horas que me sobram eu procuro aproveitá-las da melhor maneira possível.”- homem branco

Os relatos abaixo trazem exemplos das rotinas em que se organizam trabalho em tempo integral e estudo para o concurso.

“eu sou consultor em relações governamentais, eu estudo uma média de duas horas e meia por dia. Eu geralmente estudo à noite no contraturno do expediente do trabalho. [...] eu tenho que estar trabalhando para que eu consiga estudar, então em alguma forma eu vou ter que conciliar essas duas vidas, inclusive, existe uma Diplomata, ela chama [...] ela trabalhou a vida inteira enquanto estudava, então, assim, eu me vejo muito no exemplo dela porque é exatamente a mesma situação que a minha. Eu pretendo sim trabalhar e conciliar as duas questões, porque não é nenhuma questão de querer é uma questão de é a única maneira possível.” - homem negro

Há também aqueles que incorporam nas suas horas de trabalho remunerado breves momentos para se manter atualizado, acompanhar algumas notícias que podem ser importantes na prova.

“...no dia a dia eu tenho em média três horas por dia, das 7 às 10, para estudar. Mas nem todo dia dá, [...] e daí eu tento compensar, talvez, aos finais de semana e nas brechas ainda, durante o serviço, se eu tenho algum tempo livre, eu me dedico a ver atualidades, então, entro nas notas

de imprensa, e isso dentro do meu tempo de atividade remunerada, né, se for possível.” - mulher branca

O segundo grupo é o de pessoas com dedicação exclusiva à preparação, ou seja, que estudam de 6 a 12 horas diariamente, formado por 13 dos entrevistados. Embora em menor número, há aquelas pessoas que têm uma rotina de trabalho menos intensa, o que faz com que elas possam ter mais horas “líquidas” de estudos diários.

“eu estudo de domingo a domingo de 5:30 da manhã às 11 horas da noite.” - mulher branca

“tô conseguindo fazer umas 10 horas assim todo dia, inclusive sábado e domingo. Eu nunca imaginei que eu fosse conseguir estudar tanto assim como eu tô, mas tá rendendo bem. Às vezes, claro, às vezes menos, né?”  
- homem branco

“Então, eu trabalho meio período. Trabalho na [instituição pública], e aí como 4 horas, né? Se eu conseguir estudar, eu estudo uma hora pela manhã antes de trabalhar. E entre 5 a 6 horas entre a tarde e a noite, e aí depende um pouco do dia. Eu estudo nesse ritmo de segunda a sexta e aí sábado eu reduzo a carga para 4 horas e no domingo eu não estudo.” - mulher branca

### Estratégias de estudo

Como os aspirantes organizam e estruturam seus estudos? Quais métodos de estudo eles utilizam? Eles compram livros, apostilas, pagam cursinhos, aulas e mentorias?

Dentre as estratégias de estudo citadas, há muita referência à contratação de aulas avulsas e técnicas de memorização, como o uso de *flash cards*, realização de resumos, de simulados, provas passadas, contratação de cursinhos completos ou apenas módulos, de mentorias diretamente com professores das matérias que sentem mais dificuldade.

A partir das respostas foi realizada a categorização do conteúdo com o objetivo de identificar os que haviam adquirido cursos ou aulas. O objetivo desta categorização é mapear o quanto esta prática é recorrente entre os candidatos, e assim marcarmos mais um ponto de diferenciação entre os perfis. O resultado encontrado foi de 26 dos entrevistados haviam adquirido aulas e cursos, somente 10 estudam apenas com outros meios, como livros físicos, apostilas e artigos. Isso demonstra o quanto entre os candidatos o investimento financeiro necessários, para a preparação e não sendo a garantia da aprovação na seleção.

Além de aprender o conteúdo, aprender a estudar, organização e disciplina são constantemente citados como elementos fundamentais no processo de preparação. A questão de se organizar os estudos, um cronograma, e demais atividades da preparação como aulas, leituras, simulados etc.

Os cronogramas de estudos envolvem estratégias, como estudar mais de uma matéria por dia para não ficar excessivamente cansado, procurar estudar os idiomas um pouco a cada dia, usar *flash cards* para ajudar a memorização dos conteúdos.

"inicialmente começou com flash card no Anki [software para memorização de conteúdo muito utilizada entre os concurseiros]. Mas a gente está usando um programa muito bom agora que é Obsidian [software de anotação] que você vai criando a sua própria Wikipédia. É de qualquer coisa que você quiser e vai correlacionando, vai organizando tudo, então, a gente está dividindo o edital nessa plataforma. E aí ela gera os cards que a gente quer né." - homem branco

"Vou começando assim com parágrafos tanto no francês quanto no espanhol, usar alguns aplicativos de idiomas gratuitos para me estimular todos os dias a pensar nos três idiomas.[...] Durante a manhã meu filho tá na escola, então eu tenho mais tempo e liberdade para aprender teoria, por exemplo uma matéria nova, alguma coisa que eu ainda não tenha visto do edital, porque é o tempo que eu tô mais sozinha em casa. No período da tarde, quando eu levo ele na terapia eu faço flash cards

durante as terapias e escuto o áudio das aulas dos grupos do Telegram.”

- mulher negra

“Isso é uma coisa que ninguém conta, né? Bom eu tenho eu tenho um planejamento, né? Eu tenho um caderno de orçamento. Eu tenho um plano, planejamento, né? Eu tenho um caderno de orçamento. Eu tenho um plano, eu tenho planilhas, né? São coisas que me norteiam, mas eu vou estar sendo hipócrita se eu falar para você que tudo sai como tá ali, não sai, não dá, mas eu preciso daquilo ali pelo menos me nortear e tentar me disciplinaro máximo.” - mulher branca

Os cursos mais citados entre os entrevistados foram o Clipping, o Clio e o IDEG. Alguns falaram também sobre o curso Sapiencia, mas ele sempre foi tratado como inacessível para eles, mesmo aqueles com boas condições econômicas lamentaram não ter passado por esse curso. Os nomes dos professores contratados também se repetem na maioria dos casos.

“...fiz o Clio 360. As outras [...] que eu pago mesmo são das matérias que eu acho mais densas que é política internacional. história do Brasil e inglês e os demais eu estudo com colegas assim a gente vai fazendo encontros de vídeo do material. A gente vai produzindo fichamentos e é isso.” - mulher branca

“...eu fiz foi o Clio depois eu segui com Clio por dois anos, fazendo outras matérias outras atividades que eles propunham lá para terceira fase também. Fiz uma mentoria contratei uma mentoria de uma Diplomata pelo Ubique. Aí depois eu comecei a contratar alguns cursos separadamente então contratei Michele Miltons contratei Bruno Rezende, eu faço o curso de história com Professor Rômulo. Eu faço correção de discursivas também com eles [...]. Eu acho que foi isso, nunca fiz Sapiencia nem Ideia. Eu acho que é isso.” - homem branco

A falta de recursos financeiros leva muitos candidatos a se preparar de forma autônoma.

“É, eu estou estudando, assim, bem de forma autônoma, né? Eu queria ter adisponibilidade de recursos para poder contratar um curso, né? Para me ajudar nesse processo.” - homem branco

“eu não tenho certeza quanto eu me darei bem no estudo autodidata, né, porque eu não tenho as condições para fazer os cursinhos preparatórios como as pessoas que fazem” - homem branco

Fazer e refazer as questões de provas anteriores foi uma estratégia bastante citada.

...questões de TPS. Antigas questões inéditas eu faço, eu treino diretamente as competências da prova questões de TPS a partir do que é revisado. Nessas questões de TPS, eu eu reviso o conteúdo correspondente. Questões discursivas tanto as questões de prova, que a gente tem bastante questão de prova, quanto questões de professor de cursinho. [...] Aula eu só faço das matérias que eu tenho eu tenho muita dificuldade que é economia, economia eu faço aula mesmo.” - mulher branca

O que se percebe é que muitos vão mudando de estratégias ao longo do tempo, revisando os seus métodos. Por exemplo, para aqueles que têm recursos e tempo, há um caminho que passa por cursinhos para se ter um panorama geral, organização do material de estudos, contratação de cursos específicos, mentoria, uso de técnicas e aplicativos de memorização, resolução das provas anteriores e revisão constante nos conteúdos. Aqueles que têm menos recursos ou tempo, a estratégia não envolve a contratação de um curso inteiro, quando possível contratam uma disciplina ou outra que têm mais dificuldade. Alguns esperam o BlackFriday para comprar alguns cursos.



“Eu paguei uma aula de economia, que é uma diferencial no concurso, paguei uma aula no IDEG, consegui a promoção do Black Friday do ano passado, então vai dar mais ou menos um total de 1.600. E o curso do professor Rômulo, de história, história mundial e história do Brasil, que eu comecei também no final do ano passado, que tem um conteúdo muito bom, extenso e aprofundado de histórias. Então, nesse ano de 2023, a minha perspectiva é solidificar a economia e as histórias e continuar estudando como eu posso, aprender línguas. Mas para o ano que vem, eu tenho me planejado sempre para esperar as promoções de Black Friday, que eu acho que vale a pena. E aí, para novembro, eu planejo umas três disciplinas, a Geografia, que é muito importante, e o Direito Internacional e o Direito Interno. E as aulas de Relações Internacionais tem o professor [...], que é diplomata também, que são muito boas, eu fiz um curso com ele, de objetivas, uns dois anos atrás, e eu quero fazer o extensivo também, só que o extensivo dele, a vista, está em média, dois e quinhentos. Então, eu me planejo para o ano que vem, essa extensiva de Relações Internacionais. E do professor [...], eu acho que é a que tem mais qualidades. Então, esse é o planejamento atual.” - mulher branca

Essa narrativa de vários dos entrevistados que não podem fazer um curso inteiro, que vão comprando os cursos aos poucos, dá também a dimensão temporal de seus planos. É perceptível que eles têm consciência de que o seu projeto envolve estudar de forma disciplinada e consistente durante vários anos.

Se preparar para o concurso é também aprender, além dos conteúdos, organização, principalmente do tempo, disciplina e qual a melhor estratégia de realização da prova. A ideia é tornar-se um realizador de prova bem treinado.

“A falta de treinamento de tempo principalmente. E uma estratégia errada de deixar as provas de português e de inglês para fazer para o final. Eu meio que fiz de trás para frente a prova, já atrapalhou um

pouco. Porque no fim não deu muito tempo de ler os últimos textos. E aí terminou que foi muito rápido e que talvez se eu tivesse feito o contrário teria sido um pouco melhor. Porque a diferença para a nota de corte foi relativamente alta. Foi uns quatro pontos, foi bastante coisa. Mas depois obviamente a gente vai rever a prova e vê que se não tivesse no desespero, teria dado para fazer muita coisa, porque eu marquei errado algumas coisas. Especialmente várias questões que eu não consegui ler direito o texto para terminar. Então esse ano eu estou praticamente focando nessa parte do tempo mesmo da prova. É basicamente isso.” - homem branco

### **Bolsa de estudo, mentoria e cotas**

Apenas um entrevistado respondeu possuir bolsa de estudos. Alguns dos CACDistas, mesmo que identificados pelas entrevistadoras como passíveis de se enquadrarem nos critérios da bolsa para afrodescendentes, ou não possuíam conhecimento desse benefício ou não se consideravam aptos à ela, ou por não se identificarem como pessoas negras ou por não consideravam suas condições socioeconômicas desfavoráveis o suficiente diante da desigualdade brasileira. Das pessoas 12 negras entrevistadas, três das que se declararam pardas disseram que não se inscrevem nas vagas destinadas aos afrodescendentes negros do concurso.

Notou-se também que, em razão da mestiçagem, as pessoas pardas têm maior dificuldade no momento da autodeclaração de cor da pele.

“Bom, essa é uma questão que eu nunca sei se eu sou branca ou alguma coisa, mas eu não concorro à vaga, então eu não me inscrevo pra concorrer à vaga, então eu sou branca porque eu não me identifico como preta, né, e sou parda, então eu nunca... É sempre uma coisa que eu fico... Eu não sou exatamente branca, mas eu também não consigo me

identificar de outro modo, então eu acho que fica assim ainda.” - mulher

Também foi comentado que o processo é incerto, ainda mais para eles por conta da banca de heteroidentificação.

A falta de apoios institucionais para pessoas deficientes também foi tema entre os entrevistados.

“a mentoria do Ministério, ela é restrita para negros, não é isso? Não existe essa mentoria para pessoas deficientes, que eu acho uma coisa bem estranha. Eu entendo a mentoria, a bolsa aos negros, mas os deficientes também têm historicamente um processo de alijamento das instituições públicas, né? No Brasil, muito forte, mas como o Ministério não se atentou a isso, eu nunca consegui estar a par ou requerer essas bolsas ou essas mentorias.” - homem com deficiência

“Eu acho que, em certa medida, é uma falta de uma mentoria. Para mim, é o que mais pega. E eu não faço no privado, porque eu julgo que é muito caro. [...] Se tivesse uma pessoa que falasse assim, não, faz isso aqui agora, me direcionasse, seria muito bom. Eu acho que, às vezes, eu me perco pensando assim, o que eu estou fazendo é o mais efetivo. Mas como não tenho ninguém para me falar é ou não é, eu sigo.” - homem com deficiência

Alguns disseram que já fizeram mentoria paga com diplomatas. Sobre a mentoria Monica de Menezes, muitos desconhecem a iniciativa, mas aqueles que conhecem e fazem relatam boas experiências.

Faço a mentoria Mônica de Menezes Campos, maravilhosa e tá me ajudando bastante [...] Antes da Mentoria, eu acho, principalmente, eu poderia ficar, sei lá, na história do Brasil, no período colonial, um ano, só estudando isso, porque é muita coisa. Só que não é o único tópico do

edital, né? História do Brasil não é a única matéria. Então, assim, eu acho que é saber desapegar do conteúdo ali, né? O [nome do mentor] fala, ele fala: 'Ó, em uma semana você vai estudar isso, isso, isso, isso'. '[Se referindo ao mentor] não cabe em uma semana!' 'Você vai estudar em uma semana, e depois você vai passar para o próximo conteúdo!' - mulher negra

Além do auxílio com a organização do tempo, foi destacada a sua importância como um canal de comunicação de apoio e conforto durante o processo de preparação.

"A gente tem um grupo no WhatsApp da Mentoria, né, da Mentoria Mônica de Meneses Campos, que é muito legal, porque tem uns encontros, às vezes coletivos, para conversar sobre assuntos, às vezes assuntos relacionados às provas, às vezes assuntos relacionados à resiliência no estudo, para o CACD, assim. Então é legal pra dar uma desanuviada..." - mulher negra

O que se percebe é que os cursinhos e principalmente a mentoria são estratégias ainda mais relevantes para o concurso quando não se tem as referências bibliográficas, que é o caso do CACD há pouco mais de uma década. Esse é inclusive um tema apontado como um problema do concurso, a ausência de uma bibliografia. Isso dificulta o processo de organização e preparação individual e aumenta a importância do capital econômico, limitando assim as condições para aqueles que não dispõem de recursos para contratação desses serviços.

### **Participação nas redes sociais**

Os grupos de WhatsApp e Telegram são bastante presentes entre os entrevistados. Estes espaços virtuais servem para interação entre candidatos, candidatos e professores, para recebimento e troca de material de preparação (questões, simulados, atividades,

textos), mas foi muito citado como um espaço para encontrar apoio emocional. Os usos vão desde muito frequentes a restritos apenas para recebimento e troca de materiais.

Os grupos têm diferentes perfis, a depender também da plataforma em que se encontram. Há aqueles que estão no Whatsapp e aqueles que estão no Telegram. Dentre os grupos citados, há um que se chama “rinha fit”, em que cada um deposita cerca de trinta reais numa conta, e aquele que conseguir fazer mais exercícios físicos naquele mês, leva todo o dinheiro da contribuição dos participantes. Há um grupo só de mulheres, uma iniciativa de mulheres diplomatas, que depois se retiraram para que ele ganhasse vida própria. Alguns grupos são regionalizados, outros são mistos, alguns possuem centenas de pessoas, outros menos de uma dezena. Alguns são iniciativas dos cursinhos, que também mantêm fóruns de discussão, dos professores, dos mentores.

Muitos candidatos relataram que, por conta do concurso, eles não têm relações sociais, isso é ainda mais frequente entre as pessoas solteiras, que por vezes se mantêm assim para focar ainda mais no concurso.

“Acho muito muito importante isso **[as redes sociais]** então eu mantenho sim e basicamente são as principais pessoas que convivo, apesar de ser virtualmente, porque eu quase não tô saindo.” - homem branco

É possível perceber pelos relatos, que muitos estabelecem vínculos mais próximos de amizade, a ponto de dividirem aspectos de suas vidas privadas, como dos relacionamentos.

“ali no grupo os parceiros e parceiras apoiam, minha amiga que namora há muito tempo e que quer casar, o namorado dela é fotógrafo então... é uma profissão que dá para mudar de lugar sabe? - mulher branca

Várias mulheres relataram preferir participar de grupos com poucas participantes, onde a finalidade é a troca de apoio mútuo durante a preparação do processo seletivo.

“Nós não somos um grupo de estudo, mas a gente se ajuda ali. Somos quatro mulheres, eu sou do Norte, temos duas do Nordeste e temos uma do Sul. Todas estão em momentos diferentes da preparação. A gente ajuda muito assim no quesito de ‘tá’ ali no pé da outra para falar ‘o que que você estudou essa semana?’, ‘o que que você pretende fazer em relação à tua preparação?’, ‘como que a gente pode se ajudar?’... É algo muito mais de rede de apoio do que realmente um grupo de estudos.” - mulher branca

Notamos nas entrevistas uma procura, pelas mulheres, por seus próprios espaços virtuais de interação, usando como justificativa características de socialização nos grandes grupos mistos. Vários relatos falam como é esse tipo de interação, que os homens por vezes fazem comentários grosseiros e desqualificadores para as mulheres e que isso acaba minando a sua confiança. Há também relatos de que nesses grupos mistos as interações são mais competitivas, que há, dentre outros comportamentos, exibicionismos e algo conhecido como *mansplaining*.

“nesses mistos sim, tem disputa, tem ego, tem pseudo intelectualismo. [...] nesses de mulheres é bem diferente.” mulher branca

“se eu pudesse fazer uma estimativa, assim, 98% seriam dos homens e é uma coisa que mexe muito né? E às vezes até se você fala alguma coisa no grupo, expõe alguma coisa, a pessoa de certa forma invalida [o que você falou], não é uma invalidação expressa, explícita. Mas é uma invalidação implícita. E aí você também acaba se desmotivando, achando que você não sabe nada, achando que o outro sabe mais” - mulher branca

“Sim, mulheres, também tem esse. Teve um momento da minha

preparação que eu me afastei dos homens, vamos dizer assim, porque eu acho que a relação com eles se dá em outros termos, às vezes, claro, né?! Aquela questão da generalização, né? Não, não com todos os homens, mas é sempre um homem, às vezes, esses grupões, né, que às vezes existem no Telegram ou no WhatsApp, e a gente vê, assim, a diferença de tratamento de homem pra menina, sabe, às vezes alguns comentários tóxicos, desnecessários, grosseiros, normalmente ele é direcionado às mulheres, eu tenho uma certa sensibilidade pra isso, sabe? Por um tempo que eu tava assim, mais fragilizada, não tão confiante, eu resolvi me afastar, porque acho que tava fazendo mal. Não precisava acontecer diretamente comigo, mas eu via, não me sentia bem, mas também não me sentia muita vontade pra ir lá, defender, rebater e tal” - mulher negra

“eu participo de alguns grupos no Telegram. Vários professores fizeram esses grupos de questões ultimamente. E alguns grupos de WhatsApp, mais especificamente direcionados pra mulheres. O que eu participo mais é, eu tenho um grupo no WhatsApp que é pra mulheres norte e nordeste. Separei especificamente [as regiões]. São desses que eu participo um pouco mais. Outros até estou inscrita, mas eu não chego a olhar.” - mulher branca

Às vezes os comportamentos agressivos com as mulheres se mostram de outras maneiras e podem partir também de professores, que guardam os comentários mais elogiosos aos homens.

“eu acho que a gente compartilha as mesmas opiniões em relação à confiança, nenhuma delas é assim super confiante ou diz ser super confiante, tem suas inseguranças, só que com o tempo a gente vai ganhando maturidade também, né? gente vai crescendo e a gente já estudou o CACD há um tempo, então, esse grupinho, a gente tá ali desde

mais ou menos 2018 [...] elas também não gostam de se relacionar com homens CACDistas também, preferem andar pelos espaços com as mulheres. Já aconteceu também de alguns professores, na verdade um professor homem, sabe, me fez um comentário que me deixou muito, muito, muito mal, por meses, assim, muito mal, tive que tratar em terapia e tive que trocar de terapeuta, mas agora tô bem melhor e bem mais forte, então eu acho que as meninas também percebem isso, sabe, uma certa preferência pelos homens, pelos candidatos homens, de alguns professores.” - mulher negra

Diversas mulheres, e alguns homens também, comentaram que as interações femininas são mais colaborativas do que competitivas. Entre os homens, a interação nos grupos se mostrou importante para comparar desenvolvimentos. Foi no comportamento nas redes sociais onde encontramos diferenças mais claras entre os homens e as mulheres. As primeiras enfatizam o caráter mais colaborativo e acolhedor que esse tipo de sociabilidade pode lhes trazer, já os homens, a comparação de desempenho e práticas competitivas ficaram mais evidentes.

“...mas a gente brinca que a gente tem que manter contato, né, pra gente se calibrar, pra gente saber que a gente não tá louco, porque é um processo solitário, né, e digamos assim, eu só fui me aproximar e ter esses laços, esse grupo de conversa, de falar de coisas da prova, de dúvidas, nos últimos dois, três anos, é, eu acho que principalmente da pandemia pra cá...” - homem branco

“A minha preparação foi muito solitária. Até que em 2022, encontrei um rapaz que me ajudou a encontrar um professor. Ele me apresentou um dos meus colegas e me convidou a participar do grupo de WhatsApp deles de café. Porque todo mês, aqui em Brasília, a gente marca um café, e as pessoas vão, os CACDistas vão. É bem interessante. Ali é engraçado. Ali eu sou o mais avançado. Ninguém desse grupo ainda passou para a



segunda fase. Só eu.” - homem branco

“...essa questão de compartilhar os sentimentos e as dificuldades depende muito, varia muito de grupo para grupo. Até porque, no fim e ao cabo somos todos concorrentes, nem sempre nós queremos que o outro saiba das nossas dificuldades. Infelizmente” - homem branco

### 3. EIXO 2: PROVA

Neste segundo eixo de análise estão agrupadas as respostas que discutem pontos gerais e específicos sobre o processo seletivo. O elemento central do processo seletivo é a prova, o tempo necessário para realizá-la, seu tamanho, perfil das questões e o conteúdo cobrado e diferença entre as fases. Assim, estes foram os principais pontos explorados. Outros elementos examinados foram o trabalho da banca examinadora na elaboração e correção da prova, a acessibilidade, a estrutura espacial e ambiente de realização, principalmente no caso de pessoas com deficiência.

Os temas trabalhados no eixo Prova:

- Avaliação geral da prova
- Quais os principais problemas na prova
- Avaliação dos conteúdos cobrados na prova

A análise desse eixo seguiu o mesmo padrão analítico do eixo anterior. Primeiro foi realizada a análise descritiva com a identificação, primeiro dos principais temas trazidos pelos entrevistados e, depois, dos subtemas e posicionamentos dos candidatos a seu respeito. Além da análise descritiva, também foi operacionalizada a análise automática de sentimento<sup>4</sup>.

#### 3.1. AVALIAÇÃO GERAL DA PROVA

Como os candidatos avaliam a prova? Quais são as dificuldades, as interpretações e os sentimentos sobre o assunto?

Como era esperado, a maioria ainda não conseguiu passar do Teste Pré Seletivo (TPS), a primeira fase do concurso, mas tivemos dois relatos de pessoas que chegaram até a segunda fase e outras seis que fizeram a terceira fase. Há também aqueles que ainda não

---

<sup>4</sup> A descrição mais detalhada do processo de análise automática de sentimento está na primeira seção deste relatório, em Procedimentos de análise.

fizeram a prova. De todo modo, mesmo estes últimos têm bastante a dizer sobre o certame, visto que a conhecem por estudarem as versões anteriores e socialização com outros candidatos.

Por provocar algum tipo de avaliação por parte do entrevistado, foi aplicada a análise automática de sentimento do NVivo. O objetivo é identificar como os entrevistados avaliam a prova, se está relacionada a sentimentos mais negativos ou positivos.

Na tabela abaixo, realizada através do NVivo, estão os quantitativos dos trechos identificados e categorizados em cada uma das gradações das categorias dos sentimentos, indo de muito negativo a muito positivo. Optou-se pela visualização por trechos (frases ou orações) e não por entrevistados porque essa estratégia está mais alinhada à análise, cujo objetivo é conhecer o sentimento predominante entre os entrevistados, uma vez que é possível que a mesma pessoa tenha citado pontos negativos e positivos em sua resposta. Assim, ao analisarmos os trechos podemos identificar o sentimento predominante em todos os candidatos e em todo o conteúdo

Tabela 2 - Sentimentos sobre a prova

|                    | Trechos muito positivos | Trechos moderadamente positivos | Trechos moderadamente negativos | Trechos muito negativos |
|--------------------|-------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| Avaliação da prova | 8                       | 35                              | 37                              | 16                      |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Pelos resultados da tabela observa-se que, no que se refere à avaliação geral da prova, o predomínio é de sentimento negativo, com um total 53 trechos. Os sentimentos positivos somaram 43 trechos. A maior diferença está nos extremos, entre muito positivo e muito negativo.

A presença deste tipo de sentimento não está fora do esperado para este tipo de concurso, pois sabe-se que é um processo seletivo longo e de grande concorrência, com a exigência de um alto nível de conhecimento e na maior parte das vezes muito solitário.

A avaliação negativa sobre a prova é centrada em pontos sobre a tempo de realização e extensão da prova, os temas abordados e o montante de conteúdo cobrado, seu nível de aprofundamento e detalhamento. Sobre o primeiro ponto, inclusive, a contagem de palavras feita pelo NVivo trouxe como aquela mais relevante “tempo”, depois da expressão “primeira fase”, demonstrando ser o tempo de realização da prova da primeira fase o elemento mais crítico.

### 3.2. QUAIS OS PRINCIPAIS PROBLEMAS NA PROVA

Como comentado anteriormente, o tempo para a realização da prova é o principal problema apontado entre os entrevistados, e não só na primeira fase.

“Eu acho que o processo de seleção é exaustivo, na verdade, eu acho que as provas ainda são com pouco tempo, principalmente as provas que você precisa escrever, né, as provas dissertativas, porque pede um mínimo de 60 linhas, é difícil você condensar o pensamento direito sobre determinadas questões nesse tempo.

A preocupação com a terceira fase foi bastante enfatizada, não necessariamente por conta do conteúdo, mas pelo tempo e pelo formato.

“A minha maior preocupação é a terceira fase, porque ela é desumana assim...você deve saber né, mas são três dias seguidos com 8 horas de prova cada dia, então eu até tô [me] preparando física e emocionalmente para isso, não só a questão do estudo em si. Eu já tive alguns problemas decoluna e tal então. Mas agora ainda bem que já consegui resolver isso.”

- homem branco

Sobre as dificuldades físicas na realização da prova, alguns CACDistas homens e mulheres trouxeram outros elementos, como dor extrema na mão, nos braços pela necessidade de escrever sem descanso, no caso das mulheres especificamente, dificuldades trazidas pela maior frequência na necessidade de urinar e pela menstruação.

“então essa é uma reclamação que eu ouço muito delas [o fato de mais mulheres serem eliminadas no TPS, até por questões fisiológicas, né, do tipo, ir ao banheiro, estar menstruada.” homem branco

“e eu sinto muita dificuldade também nas minhas necessidades fisiológicas para ser sincera durante a prova. Eu já fiz prova de outros concursos, mas eu nunca saí no último momento da prova, porque por causa de tanto texto e toda hora precisar ir ao banheiro. Quando eu fiz a prova, acabou que eu saía [para ir ao banheiro] e eu fui a penúltima sair da sala e eu era uma das poucas mulheres que foi fazer prova na minha sala, eu acredito que tinha só umas 15 pessoas, mas as 15 pessoas eu acredito que só cinco eram mulheres e eu percebi que as mulheres saíam mais do que os rapazes durante [a prova] e é uma coisa que parece ser boba, mas que afeta assim nosso tempo de fazer a prova. E ia [ao banheiro] e eu ficava pensando ‘caramba, eu tenho aquele monte de calhamaço para ler de questões e ainda tô perdendo tempo saindo toda hora da sala’. Principalmente também porque depois que eu tive filho eu tenho essa questão que eu não consigo mais segurar tanto quanto antes, então eu saía muitas vezes e isso me deixou muito ansiosa, porque era ou ficava na sala e aguentava e depois passava mal, o que aconteceu no primeiro horário que eu cheguei em casa passando mal na hora que eu precisei parar para o almoço, porque eu tentei segurar o máximo que eu podia, e à tarde, quando eu saí mais vezes, e tive um desempenho melhor fazendo isso, saindo mais vezes da sala. Mas eu também perdi muito tempo. Então de manhã eu senti que eu conseguia avaliar a prova melhor [porque teve mais tempo indo menos ao banheiro] e à tarde eu

senti que eu não conseguia avaliar ela [bem] porque eu sai mais vezes, mas em compensação tirei uma nota melhor à tarde.” - mulher branca

“Além de ser PCD, eu tenho o TDAH, eu fiz num local separado, uma hora amais, isso tudo bem. Mas eu escrevo com muita dificuldade, porque, na verdade, a minha deficiência é intrauterina e ela acontece depois que o meu cérebro já tinha dividido a área de predominância. Então, eu sou canhoto, mas de fato eu sou destro. Quando eu escrevo, dói muito a minha mão. Então, a coisa que eu estou trabalhando muito mais agora, que é, diferentemente dos outros candidatos, que não tem esse problema, para que eu consiga escrever por muito tempo e muito rápido, é um esforço que me dói muito a mão e muito cedo. Depois dessa prova que eu reprovei em 2021, eu encontrei um amigo também que é negro e eu falei assim, ‘cara minha mão doeu muito’, e ele falou que antes da prova tem que tomar remédio para a dor. Muita gente faz isso. Você toma remédio porque vai doer no final. Então, ele já tomou de precaução. Eu não sabia disso.” - homem branco

Outros elementos foram trazidos também na tentativa de explicar os diferentes desempenhos entre homens e mulheres na primeira fase do processo.

“elas reclamam de terem mais receio de chutarem uma questão, [elas deixam] em branco, que é uma coisa que a gente pode fazer, por exemplo. Enquanto eu, mas eu não sei se é uma coisa geral do candidato do sexo masculino, eu não deixo nenhuma em branco, né, então eu chuto. Então, às vezes elas comentam, assim, no sentido de, ah, enquanto prova objetiva, né, vocês são mais habituados a tomarem riscos, enquanto elas talvez tomem um pouco menos de riscos por questões que a gente não sabe explicar, do ponto de vista objetivo de ser uma prova que tem setenta e poucas questões com itens e que você tem que responder.” - homem branco

“elas falam que detestam essa prova [TPS], porque elas se sentem muito mais à vontade nas provas de discursiva, onde não é uma questão que você memorizou uma informação que às vezes está lá na sua memória só por um período de [tempo], memória curta de alguma coisa que você leu, que você se matou, digamos, nas preparações, nas vésperas, nos cursinhos e nos intensivos [...] e quando é a prova discursiva, onde você realmente tem que refletir, desenvolver uma ideia, é uma cobrança diferente. Então isso é um aspecto que eu ouço elas chamarem a atenção.” - homem branco

As características do concurso em relação ao montante de conteúdo, as exigências de aprofundamento e detalhamento nos temas, além de demandar um tempo extremamente longo de preparação o torna caro.

“Porque o que me incomoda é, eu vejo no mercado muitas pessoas cobrando caríssimo, caríssimo, por quase nada. E aí cria-se uma indústria de ganhar dinheiro em cima de pessoas, num concurso que aprova pouco, que aprova poucos por ano, mas fica nesse... nesse ciclo vicioso, que eu acho que o Itamaraty, o Ministério das Relações Exteriores se aproveita da pressão que dá aos candidatos, da pressão psicológica, e do conhecimento, que as pessoas ficam às vezes meio viradas da cabeça.”  
- homem branco

É importante frisar que apesar dos relatos que denunciam de forma direta ou indireta o caráter elitista do processo seletivo, no geral há a compreensão também de que é preciso rigor porque as dificuldades fazem parte das exigências e responsabilidades futuras da carreira.

“O conteúdo em si, acho bastante razoável. [...] É uma carreira que vai ter muitas responsabilidades. [...] Talvez o jeito que é cobrado, eu não

concordo muito. Porque... por exemplo, na terceira fase as pessoas me contaram como foram as experiências delas, né fazer uma prova de manhã outra prova à tarde, você escrever muito muito muito muito muito isso acaba minando um pouco da confiança das pessoas e acaba também diminuindo o potencial de pessoas. Porque tem muita gente que a gente vê que é muito boa que já poderia ter passado. Mas não passou só porque, sei lá, demorou um pouco mais para responder a questão. Sabe, o jeito que são cobradas as línguas também, principalmente o francês. Que eu acho que é a língua menos comum de se estudar quando você é criança. Por exemplo, eu fiz inglês na minha vida toda [...] mas inglês é uma coisa mais comum, espanhol, a gente costuma ter na escola também. Mas do jeito que é cobrado o francês. Acho meio complicado, eles ainda não cobram literatura em francês. Mas eu acho que não tá muito longe disso acontecer.” - homem negro

“eu acho que eu entendo porque que precisa ser tão difícil, tantas línguas. essas coisas assim, eu acho eu acho que a terceira fase discursiva mais isonômica, por exemplo que a oral como era antes. Então acho que tipo para a gente que tá passando não queria que fosse tão difícil mas eu entendo ao mesmo tempo, porque que precisa ser.” - mulher branca

Muitas vezes a crítica ao concurso recai nas bancas de formulação e correção, e não nas provas em si. Alguns relatam que não são os conteúdos necessários ao concurso, mas a forma como eles são formulados e corrigidos. É comentado inclusive a falta de um padrão de resposta nas provas de línguas estrangeiras.

“Eu acho até que o nível, o grau de dificuldade, de certa maneira, eu acho que aumentou. Eu acho muito triste porque infelizmente o CACD é muito excludente, assim, é uma prova, é um processo eletivo bastante elitista. O nível de exigência é muito alto, o nível de investimento que você precisa, né, colocar nesse projeto, tanto em termos de tempo, quanto



em termos de investimento financeiro, [...] de fazer disso uma prioridade, né, dessa questão emocional, como você estava mencionando, é muito grande. Claro que eu sei que para todos os concursos públicos, de uma maneira geral, especialmente esses federais, é uma empreitada, né, que exige muito do candidato, mas o CACD, assim, não à toa, ele é conhecido como um dos concursos mais difíceis, porque você precisa ter uma visão muito aprofundada sobre diversas disciplinas e ainda o conhecimento de idiomas.” - mulher negra

“no caso dos meus colegas que são pretos, pardos, a grande reclamação deles é o aspecto elitista da prova, por exemplo, na questão de línguas, né, no sentido de que as notas de inglês cortarem muita gente desproporcionalmente, no caso das cotas raciais, a ponto, né, desses cortes das vagas de cotas, elas gerarem uma vaguinha que vai acabando pra ampla concorrência. Alguns anos isso acontece, alguns anos isso não acontece, né, mas se isso acontece, eu acho que é um problema [...] às vezes a gente se pergunta, né, quem é o candidato que o ministério quer, ele quer uma pessoa erudita que domine todas as línguas, e quem é essa pessoa no Brasil, sabe, quem é esse candidato que de fato domina tais línguas, sabe, de onde ele vem.” - homem branco

“...provas objetivas, no tempo, nunca tive muita dificuldade nisso, mas uma crítica assim ao TPS seria essa tendência recente de questões que realmente você não tem como saber. Que é famosa cota da banca, pegam uma nota de página de rodapé que às vezes é algo muito controverso que foi copiado e colado de algum autor.” - homem branco

Em alguns anos, essas fases de recursos, por exemplo, elas podem ser mais ou menos problemáticas ou questionáveis, o concurso do ano passado, por exemplo, o período entre uma prova e outra foi bizarramente curto para poder caber dentro do ano eleitoral, para as nomeações acontecerem ainda dentro do governo anterior, e com isso eu acho que podeter havido um prejuízo nas correções. Se a gente vê as

bancas, a gente nota que teve muito mais professor corrigindo do que normalmente é, ou seja, mais pessoas corrigindo, daí às vezes os padrões podem ser um pouco diferentes e tal. E, por exemplo, quando a gente nota que tem problema de judicialização por problema de somar ponto, somar recurso, e não tem, por exemplo, uma segunda instância do recurso, um que fica no campo da justiça e as coisas tomam outras velocidades, e daí você tem candidatos bons que poderiam ter entrado antes, eles vão continuar talvez se eles não existirem para entrar no ano seguinte ou no depois, e ao mesmo tempo você pode ter talvez um outro candidato não tão maduro, mas que acaba entrando antes, e daí ele vai ter que alcançar todo mundo lá no Instituto, enfim. Tem algumas imperfeições, né, eu imagino que o próprio processo ele preveja esse tipo de coisa, se prepare, mas eu acho que seria interessante só ele tornar esses processos com menos solavancos e mais fluídos o possível, né, transparentes.” - homem branco

“as provas estão descalibradas, por exemplo, como no ano que teve o problema da prova de inglês, e no outro ano, o ano passado [...] uma pergunta de economia”. - homem negro

Apareceram também alguns questionamentos sobre a correção das provas dissertativas. Alguns dos pontos abordados são até mesmo de professores/candidatos ao concurso, que fazem e acompanham muito de perto o processo seletivo:

“E eu acho que está havendo uma série de problemas já vários anos na correção da terceira fase. [...]. E nos dois anos seguintes teve uma dança das cadeiras enormes. [...] Isso não é segredo nenhum, tem uma diferença nas correções, eu já passei por isso, isso me ajudou a superar o que eu passei ano passado, porque no ano anterior eu lembro de ter visto duas provas de francês e dito “Caraca! Se essa pessoa que tivesse sido

corrigida com a mesma atenção dessa daqui o ranking final seria diferente!” - mulher branca

Sobre os custos de preparação para o concurso, as variações de investimento variam muito. Mas todos concordam que é um processo extremamente caro.

“Eu trabalho 20 horas semanais, numa universidade como técnico administrativo, recebo R\$1.700 por mês [...] com o salário que eu tenho, eu banco minhas despesas cotidianas, né, eu não tenho condições para pagar curso, todos os cursinhos estão muito caros. E os livros eu tenho alguns da época do mestrado, da época da graduação, que eu já tinha comprado, ganhei muitos. E até hoje, eu tiro uns R\$100, R\$150 por mês para comprar algum livro.” - homem branco

“não tenho muito recurso não, porque os livros são muito caros. Inclusive tô querendo comprar um da Bertha Becker que é 178 reais na Amazon e tá puxado. Não dá, então, em relação aos cursinhos idem, né, que são também extremamente caros.” - mulher branca

“Eu acho que uma coisa que gera bastante problema na preparação é você fazer o curso. Eu acho que, eu não sei se vocês não tem, tipo, não disso, assim, mas é muito caro os cursinhos. Até a aula de língua essas coisas, é tudo caro. Eles são muito mais caros do que qualquer outro concurso que seja pra juiz, para procurador.” - mulher branca

“Ele oferece mentorias para iniciantes e mentorias para alunos avançados, com provas que passaram recentemente. Mas é algo na monta de 400 reais por sessão. Quatrocentos reais por sessão, se não me engano. Deixa até ver se eu estou... [verificou a informação] Quatrocentos reais por sessão! Que é uma parada muito exclusivista. É isso. Uma sessão é 489 reais. E uma sessão por semana, que seria quatro sessões, seria 1.489 por mês. Para pagar isso e pagar as aulas de francês, as aulas de português, redação, correção de questão, correção de

questão discursiva, somando tudo isso, é muito caro. É muito mais que o salário mínimo, muito, muito mais. [...] Mesmo eu, que estou em uma condição relativamente tranquila financeiramente, minha família não tem quatro mil reais para jogar no mês, numa preparação. Se eu pensar que isso dá 48 mil reais no ano, é quase um carro popular. Que não é mais popular no Brasil, porque acabou o carro popular no Brasil. Então 48 mil reais... E você pode não passar, né? E isso é pior. Esse ano, 48 mil, aí no outro é 48 mil, é um mestrado inteiro, tipo na FGV. Mas só que na FGV você ganha um título de mestrado. E aqui você ganha nada.” - homem branco

### 3.3. AVALIAÇÃO DOS CONTEÚDOS COBRADOS NA PROVA

Com relação aos temas abordados, notamos que as provas de línguas estrangeiras ocupam um espaço importante nas narrativas. Vários que já têm ou tinham um domínio anterior da língua apontam que a forma como as línguas estrangeiras são cobradas exige que se inicie uma nova preparação do começo, como se nada soubessem.

“desde que eu me lembro eu faço em inglês. Agora eu comecei a fazer cursos específicos para o CACD porque é um inglês diferente, diferenciado, que exige prova do exercício de tradução, eu acho que existe uma técnica ali por trás também, né? Muito mais do que esse inglês generalista que a gente aprende.” - homem branco

“Apesar de eu ter dado aula [de inglês] quando era mais nova, eu fiz o TOEFL e tirei uma nota muito boa apesar de não ter estudado. Eu sempre tive essa facilidade. Mas quando eu fui estudar para a prova [do concurso] assim foi uma coisa, parecia que eu não sabia inglês, sinceramente, parecia que eu nunca tinha estudado. Então, realmente, [...] como as pessoas falam, elas chamam o curso dessa [nome da professora] de

chinelos da humildade, porque a gente parece que tá começando do zero, mesmo, mesmo do zero. *Começando do verbo to be.*” - mulher branca

“As línguas, com certeza. As línguas, com certeza, são uma parte que necessita de uma pessoa qualificada para corrigir o que a gente produz, né? Então, eu sinto falta de ainda não conseguir me planejar financeiramente para ter um acompanhamento de uma pessoa que consiga corrigir [...] mas todo dia eu tento entrar em contato com as línguas para não se perderem” - mulher branca

Para aqueles que têm domínio da língua, há também a cobrança pelo bom desempenho nessa seara.

“eu percebi que inglês era meu ponto forte, então assim, minha prova de inglês tem que ser impecável, não posso me permitir errar na prova de inglês, então faça a prova de inglês com muita atenção.” - mulher negra

Também é frequente o questionamento sobre a importância do francês, e às vezes do espanhol na prova.

“...se fosse pra fazer alguma mudança, seria na questão dos idiomas estrangeiros. Eu acho que o inglês é ok, eu entendo que o inglês é fundamental pra Diplomacia. Francês e espanhol, não sei se precisava ser aquela prova dissertativa daquele jeito, eu acho que aquilo já elimina muita gente boa por nada, assim, sabe, eu acho que dá pra aprender, né, sei lá, no Instituto Rio Branco eles ensinam russo, chinês e árabe, poxa, dá pra aprender francês e espanhol!” - mulher negra. As escolas de línguas mantidas pelas Universidades Públicas apareceram em vários relatos como um espaço importante para aprender o inglês, o espanhol e o francês. Essas oportunidades são mais frequentemente aproveitadas

por aqueles que estudam e moram em grandes cidades.

Sobre o conteúdo da prova, as narrativas trouxeram a questão do tamanho do edital, da enormidade, do aprofundamento e do nível de detalhamento dos temas abordados.

Segundo os relatos, para se ter um adequado panorama geral do edital, o ideal é contratar os cursos inteiros ou por módulos. Isso acaba dando uma ideia do tamanho da demanda de conteúdo, alguns candidatos disseram que estão há mais de dois anos no processo de preparação e ainda não conseguiram esgotar os conteúdos do curso que eles contrataram no início.

“eu meio que peguei o programa do cursinho que eu tinha contratado, e daí, ah, hoje eu vou estudar história, daí eu vou lá planilhei tudo, [...] então eu tenho de todas, mas o que me lembro é que história destoava. Era o que? Não era Política Internacional. Então, assim, pra mim, aquele momento ok, isso daqui não é uma coisa que você vai fazer em seis meses, um ano, entendeu? Se você realmente precisar passar por todas as questões, se você for ler, se você for contratar horas de cursinhos também, os cursinhos oferecem, somando as horas, sei lá, 250 horas, que dá muita coisa também, tipo, você assiste a hora, mas você não revisa, né, se você não revisa, você não absorve, enfim, tem vários nuances.” - homem branco

“quando eu comecei a estudar, eu vi que ok, na média as pessoas passam em 5, 6 anos, aí, por exemplo, ok, peguei lá, digamos, um roteiro de preparação de um cursinho, tinha o programa de leitura, aí eram 40 semanas de aulas, 40 semanas de aulas, ele tinha a leitura recomendada, aí eu, quando eu vou procrastinar, eu vou para o Excel, eu fico planilhando, e lá fiz a listinha de leituras, aí eu constatei que em apenas uma matéria você tinha mais de 180 leituras recomendadas, desde um artigo de uma página até um livro de 600 páginas, aí eu pensei, nossa, se você for ler um por dia, você vai precisar de seis meses para ler tudo de

uma matéria, e as outras, como é que fica? Então, eu vi que é uma preparação longa, porque é muito conteúdo, e então não é óbvio, não é uma coisa que eu vou fazer assim, né, tanto é que para mim, por exemplo, eu fiz então prova 2015, 16, 17, acho que só em 2018 que eu tive, digamos assim, a sensação de que eu consegui estudar todo o conteúdo do digital, né, eu consegui ter uma aula, ou ter lido alguma coisa, e ter sistematizado alguma coisa do conteúdo do digital inteiro. Nesses outros quatro anos, três anos, eu não conseguia dar conta, porque não tinha tempo, porque é longo, porque tem muita coisa, e quem diz que consegue, aí você vai ver que é uma pessoa que já estudou fora um tempão, que trabalha com isso, que estudou na faculdade, não conto tempo da faculdade fazendo isso, enfim. Então, eu sempre tive comigo que é uma prova longa.” - homem branco

“Enquanto os concursos estão em um patamar, inclusive esses de juiz, que estão em outro patamar, mas o CACD parece estar num mundo intocável. E isso é muito difícil, porque as pessoas... elas estudam, estudam, estudam, estudam, estudam, mas parece que elas não conseguem, muitas vezes, nem passar na primeira fase. É um pouco frustrante, eu conheço muitos casos assim, de pessoas que estudaram anos, anos, e nunca passam na primeira fase”. - homem branco

Enfim, achamos curioso o paradoxo nos relatos, se por um lado há muitas reclamações, por outro as pessoas entendem que é preciso ser um concurso exigente. Depois de algumas entrevistas, percebemos um padrão, a reclamação não era propriamente ao rigor do concurso, mas na forma como ele é aplicado no processo seletivo. Em outras palavras, rigor não precisa necessariamente transformar o concurso num feito quase intransponível, com altos custos físicos e emocionais aos inscritos, que não leva em consideração algumas peculiaridades de alguns grupos sociais.

## APÊNDICE

## 1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa PERFIL SOCIOGRÁFICO E ESTUDO DE

CARREIRA DA DIPLOMACIA BRASILEIRA encomendada pela Associação dos Diplomatas Brasileiros.

O objetivo do estudo é entender quem são os diplomatas brasileiros bem como os candidatos à diplomacia e realizar um diagnóstico dos problemas existentes na carreira e no seu acesso bem como apresentar caminhos para o seu enfrentamento.

Sua participação é voluntária e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação no prazo de 15 dias após a realização da entrevista, o que pode ser feito através do mesmo endereço de email do qual recebeu o convite.

Serão garantidas a dignidade humana, a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Sua voz e sua imagem não serão utilizados na pesquisa, apenas o conteúdo verbalizado. Qualquer dado que possa identificá-la será omitido na divulgação dos resultados. As entrevistas serão transcritas e armazenadas digitalmente e somente eu, Fábila Berlatto e Karla Gobo terão acesso às mesmas. Todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 anos, conforme Resolução CNS no 466/12.

Os resultados serão divulgados em palestras dirigidas, relatórios de pesquisa e artigos científicos.

NOME DO(A) ENTREVISTADO(A), tendo sido orientado quanto ao teor do aqui mencionado e compreendido a natureza e o objetivo do estudo, manifesta verbalmente seu livre consentimento em participar desta entrevista gravada, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por sua participação?

]



## 2. Questionário aplicado aos aspirantes à carreira diplomática

Dia:

Horário:

- Idade:
- Cor da pele:
- Identidade de gênero:
- Orientação sexual:
- Formação escolar (se pública ou privada):
- Formação universitária:
- Instituição:
- Escolaridade e formação do pai:
- Escolaridade e formação da mãe:
- Profissão do pai:
- Profissão da mãe:
- Possui irmãos? Algum deseja ser diplomata?
- Possui diplomatas na família ou em suas relações próximas?
- Quando e por que decidiu pela carreira diplomática? Quais são as suas expectativas com a carreira?
- Você fez algum intercâmbio?
- Quantas vezes fez o CACD até o momento?
- Em que fase foi eliminado(a)?
- Quais são as suas estratégias de estudo?
- Condições emocionais durante o processo de preparação e durante a realização do concurso.
- Qual você diria que é o seu principal problema no processo de preparação?
- Como você avalia o processo de seleção e o trabalho das bancas de preparação e correção das provas?

PADRÕES DE CARREIRA DA DIPLOMACIA  
BRASILEIRA

## SUMÁRIO

|   |     |
|---|-----|
| 1.METODOLOGIA   | 331 |
| 2.PERFIL DOS DIPLOMATAS ATIVOS/AS E APOSENTADOS   | 335 |
| 2.1.FORMAÇÃO ACADÊMICA DOS/AS DIPLOMATAS ATIVOS/AS E APOSENTADOS/AS                       | 351 |
| 3.ANÁLISES DOS PADRÕES FUNCIONAIS DA CARREIRA DIPLOMÁTICA                                 | 356 |
| 3.1.CURSO DE ALTOS ESTUDOS E PROMOÇÃO   | 361 |
| 3.2.OCUPAÇÃO DE GABINETES DE ÓRGÃOS DE CÚPULA E PROMOÇÃO                                  | 366 |
| 3.3.TEMPO DE PERMANÊNCIA EM GABINETES DE ÓRGÃOS DE CÚPULA DO ESTADO                       | 368 |
| 3.4.RELAÇÃO ENTRE OCUPAÇÃO DE GABINETES DE ÓRGÃOS DE CÚPULA E VELOCIDADE DAS<br>PROMOÇÕES | 370 |
| 3.5.OCUPAÇÕES DE POSTOS NO EXTERIOR   | 378 |
| 4.CONSIDERAÇÕES FINAIS  | 384 |
| ANEXOS  | 391 |

## 1. METODOLOGIA

Este relatório contém dados de 1888 diplomatas ativos/as e aposentados. As informações têm quatro fontes principais: o anuário de 2010, a lista de antiguidades, a base do SIAPE e nos currículos dos diplomatas ativos/as; outros documentos foram usados de forma pontual para melhorar a qualidade das informações e serão descritos adiante. O anuário de 2010 e a lista de antiguidades são documentos públicos e estão disponíveis na internet. O SIAPE (Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos) é um sistema utilizado pelo governo brasileiro para gerenciar as informações e processos relacionados aos servidores públicos federais. A base de dados do SIAPE contém informações cadastrais, funcionais e remuneratórias dos servidores, incluindo dados como nome, CPF, data de nascimento, vínculos empregatícios, cargos ocupados, salários, entre outros. E os currículos foram obtidos através da LAI (Lei de Acesso à Informação). Foram considerados na pesquisa todos os diplomatas ativos/as e inativos/as vivos. Os ativos/as são aqueles que entraram a partir de 1971 até 2022 e os aposentados correspondem aos indivíduos que ingressaram na carreira a partir de 1947 e que se aposentaram até o ano de 2021.

Desses documentos, apenas a base de dados do SIAPE foi acessada em formato aberto, estruturado e legível por máquina. Considerando os dados necessários para a pesquisa, a partir dela conseguimos apenas: o nome, a data de ingresso do servidor no Ministério das Relações Exteriores (MRE), o vínculo atual com o órgão e a data de aposentadoria. Como o site só permite baixar os dados mês a mês, para analisarmos temporalmente as informações, criamos um programa que baixou todas as planilhas mensais disponíveis e as agrupamos para verificar quais informações seriam relevantes para a pesquisa e para definir o universo de diplomatas que seriam estudados. Ao total, milhões de registros foram importados e analisados para chegarmos a essas informações. A base de dados do perfil da carreira diplomática foi construída a partir de oito variáveis principais. Essas variáveis incluem o nome do diplomata, o status de ativo ou inativo, a idade, o sexo, a idade de ingresso na carreira diplomática, a naturalidade e, no caso dos inativos/as, o cargo em que se aposentaram e a data da aposentadoria. Através dessas variáveis, foi possível obter uma visão completa do universo do corpo diplomático e, a partir disso, preencher o máximo de informações possível para cada variável.

Informações de perfil, como naturalidade e formação acadêmica foram buscadas no Anuário de 2010. A variável gênero foi estabelecida a partir do nome dos indivíduos, de acordo com as informações do censo 2010 do IBGE e a frequência com que eles aparecem na população brasileira.

A partir das listas de antiguidades, realizamos a extração das informações sobre a data de nascimento dos diplomatas. Criamos um programa que extrai as informações do PDF e identifica cada pessoa e sua data de nascimento.

Os currículos nos foram fornecidos de duas formas: em um primeiro momento, foi solicitado aos diplomatas a permissão de compartilhamento para a pesquisa. A solicitação foi enviada através da ADB em formato de formulário via e-mail em que se pedia a autorização de uso do documento para a pesquisa. Desta forma, conseguimos acesso à 773 documentos extraídos em formato PDF do Sistema Intratec, ou seja, aproximadamente 41% do universo da pesquisa.

Antes da ADB enviar a solicitação de acesso aos currículos, realizamos uma série de pedidos via LAI ao Ministério das Relações Exteriores. Todos foram negados (as solicitações e as negativas podem ser consultadas no Anexo). Entretanto, depois de um pedido via “Fala.BR” e após a decisão administrativa favorável da CGU – Controladoria Geral da União –, conseguimos uma planilha de Excel com informações contidas nos currículos, exceto a “linha do tempo”, que constava nos documentos fornecidos via autorização dos diplomatas. Não ter acesso à linha do tempo atrasou bastante a sistematização dos dados uma vez que as informações contidas no currículo não têm padrão e não são completas, diferentemente do que acontece na linha do tempo.

A primeira tentativa de extração de dados dos currículos, a partir do PDF, envolveu bastante esforço técnico tanto para tentar estruturar os dados de forma satisfatória, quanto para estruturar as informações em um formato que possibilitasse as análises.

Com o acesso às informações a partir do documento fornecido via LAI, a primeira etapa foi superada, mas, apesar da aparente presença dos dados necessários para a pesquisa nos currículos, não foi possível realizar uma extração confiável, já que eles não se encontravam estruturados, mas sim em texto livre, sem padrão. Além disso, nem todas as informações de

perfil estavam presentes e os currículos não representavam a totalidade do universo de servidores estabelecido no início da pesquisa.

Depois que os esforços técnicos para extração dos dados pelos currículos foram frustrados, partimos para outra fonte de informações: o Anuário de 2010.

Por possuir um padrão no texto, este documento foi mais adequado que os currículos para extração dos dados. Entretanto, a grande dificuldade aqui foi a transformação do PDF em texto, pois o arquivo é um livro digitalizado, com inclinações das páginas (inerentes à digitalização), imagens coloridas, diferença de tonalidade de texto entre as páginas, erros de digitação e de paginação e até a ausência do nome de um diplomata em um caso.

Para realizar a extração do texto, foi necessária a criação de um programa personalizado para corrigir ou contornar todos os problemas específicos desse documento citados acima e, ainda, transformar cada página em uma imagem para então extrair as informações por OCR (*Optical Character Recognition*).

Tanto para os dados que vieram em Excel quanto para os resultados do OCR foi utilizada inteligência artificial para tentar estruturar as informações. Entretanto, após diversas checagens manuais, diante da ampla diversidade de dados e de formas diferentes de registro, o resultado também não foi satisfatório.

Ao final, a extração automatizada dos dados foi feita por detecção de padrões a partir do texto extraído do Anuário de 2010, com checagens por amostragem e inclusões manuais, além dos cruzamentos com outras bases para eventuais correções. É importante salientar que havia informações divergentes nas próprias fontes oficiais de dados, como anos de nascimento diferentes para a mesma pessoa.

Diante desse cenário, é possível que algumas informações presentes nos documentos citados não tenham sido extraídas, possuam grafia incorreta (devido ao OCR) ou estejam inconsistentes entre si.

Ainda, como o Anuário possuía informações apenas até o ano de 2010, foi necessário voltar aos currículos para completar o período coberto pela análise.

Como não foi possível obter uma extração automática completa, partimos para um trabalho manual minucioso de sistematização mais detalhada, verificação e correção dos dados. Para garantir a confiabilidade dos dados, houve etapas de correção que envolveram fontes confiáveis na internet, como o Portal da Transparência, o Diário Oficial da União e os currículos dos embaixadores que passaram por sabatinas no Senado Federal. Ainda assim, três diplomatas ficaram de fora do banco por total falta de informações em todos os veículos consultados.

Diante da impossibilidade de obtermos uma extração automática a contento, optamos por analisar três seções do currículo. A primeira foi a de informações sobre progressão na carreira: foram coletados os dados sobre a trajetória de carreira, ano de entrada e promoções de cada um dos diplomatas ativos/as do MRE. Nessa fase foram extraídas e conferidas informações de 5288 linhas que correspondem à quantidade de posições hierárquicas ocupadas por todos os diplomatas ativos/as. A segunda seção foi a de cargos e funções no Brasil: 1535 linhas referentes aos diplomatas ativos/as foram analisadas, das quais selecionamos apenas as passagens pelos gabinetes do Presidente e Vice-Presidente da República, do Ministro de Estado e do Secretário Geral. A opção por essa delimitação foi embasada na análise das entrevistas em profundidade realizadas em fase anterior da pesquisa. E, por fim, a planilha de postos no exterior: 8901 linhas estruturaram dados sobre as Missões Permanentes no Exterior: Embaixadas, Consulados-Gerais e Consulados (as duas últimas posteriormente unificadas na análise). Este trabalho foi realizado pelas pesquisadoras – Karla Gobo, Fabia Berlatto e Bruna Tays – com auxílio de pesquisadores externos contratados (é importante salientar que, como se trata de dados públicos, a contratação de colaboradores externos para a coleta e verificação dos dados da carreira não fere a cláusula de confiabilidade do contrato com a ADB). Esse número de linhas se dá, porque um/a diplomata tem tantas linhas quanto posições hierárquicas, cargos, funções e postos que ocupou ao longo da carreira.

A coleta da variável orientação sexual foi feita pelo *survey* aplicado nos meses de julho a setembro de 2022. Esses dados foram acessados apenas pelos pesquisadores da equipe principal. Infelizmente a amostra de pessoas negras do *survey* é tão reduzida que não nos permitiu fazer cruzamentos. Tentamos também o acesso via LAI à listagem de cotistas e pessoas com deficiência inscritos e aprovados no certame, mas ambos foram negados pelo MRE. Sobre os negros, foi feita a busca manual dos aprovados nos últimos cinco anos, mas como não há

padronização e nem confiabilidade sobre os dados, levando ainda em conta os resultados das bancas de heteroidentificação, não foi possível fazer a análise da carreira para esses grupos

Os dados foram sistematizados em planilha do Excel, que foi utilizado também para fazer as análises estatísticas juntamente com o software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Para consolidar a vasta quantidade de informações dispersas em várias planilhas, utilizou-se o software de análise espacial ArcGIS. Essa ferramenta, utilizada de modo intermediário, permitiu a unificação das múltiplas bases de dados em uma única planilha. Isso incluiu dados primários, como os provenientes do *survey* aplicado aos diplomatas em 2022. Além disso, o software também possibilitou que os diversos blocos de informações, abrangendo aspectos como perfil, nível de escolaridade e histórico de carreira, fossem integrados de maneira coesa e estruturada.

Este relatório está dividido em três partes. A primeira aborda o perfil dos diplomatas brasileiros, distribuídos entre ativos/as e inativos/as, por faixa etária, idade de ingresso na carreira e dados demográficos. A segunda seção traz o perfil acadêmico dos diplomatas ativos/as e inativos/as, quais foram as universidades e os cursos frequentados. Por fim, a última etapa é a da análise da carreira, que engloba informações sobre a progressão funcional, a ocupação de cargos em gabinetes dos Presidente/Vice-Presidente da República, Ministro de Estado e Secretário Geral do MRE e a carreira no exterior.

## 2. PERFIL DOS DIPLOMATAS ATIVOS/AS E APOSENTADOS

Em agosto de 2023 o MRE possuía 1.535 diplomatas ativos/as e 353 inativos/as. Isso corresponde a 81,3% e 18,7% do banco de dados utilizado pela pesquisa.

Ao fazer a distribuição do corpo diplomático por gênero, as mulheres são 417 (22%) e os homens são 1.473 (78%) entre ativos/as e inativos/as. A Tabela abaixo detalha a distribuição por sexo entre ativos/as e inativos/as.



Tabela 1. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as e inativos/as por sexo

| Grupo    | Feminino | %   | Masculino | %   | Total |
|----------|----------|-----|-----------|-----|-------|
| Ativos   | 358      | 23% | 1.177     | 77% | 1.535 |
| Inativos | 59       | 17% | 294       | 83% | 353   |
| Total    | 417      | 22% | 1.473     | 78% | 1.888 |

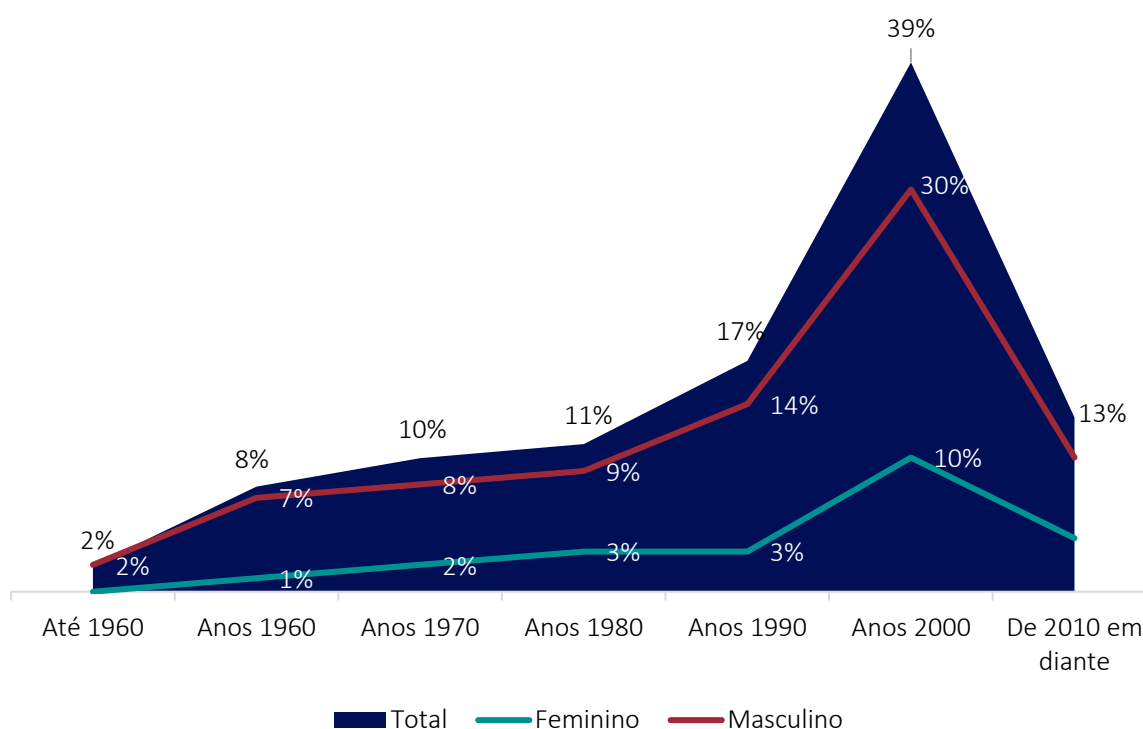
Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Desde os anos 1970, o ingresso de mulheres no Itamaraty gira em torno de 19% e 26% do contingente total. Embora a variação seja muito pequena entre uma década e outra, as menores taxas de entrada de mulheres ocorreram nos anos 1980 e 1990. Barreiras institucionais que dificultavam a seleção e a permanência das mulheres na carreira foram retiradas nos anos 1990. A realização, até a primeira metade dos anos 2000, de entrevistas e provas orais durante a seleção do Instituto Rio Branco é apontada tanto pela literatura especializada (Gobo, 2016) quanto pelos/as diplomatas que participaram desta pesquisa como um momento em que preferências da cultura institucional funcionaram para eliminar aqueles considerados fora do padrão predominante na carreira (homens brancos, capazes de performar bem uma concepção de masculinidade). Neste período também houve uma expansão do processo que aumentou a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, trazendo uma porcentagem que era de 52,5% em 1992 para 61% em 2012 (PNAD/IBGE, 2014, p. 32). No entanto, esse movimento não chegou a alterar como se suporia a proporção entre homens e mulheres no MRE.

O Gráfico 1, apresentado abaixo, mostra o comportamento do crescimento do corpo diplomático entre 1947 e 2022 e da proporção de diplomatas homens e diplomatas mulheres ingressantes no Instituto Rio Branco ao longo desse tempo. A área em azul, composta por homens e mulheres, mostra a tendência de crescimento do corpo diplomático desde o início da série, com um grande pico de 39% em relação ao seu total nos anos 2000. A partir de 2010, o crescimento volta quase ao seu patamar dos anos 1980.

As linhas verde e vermelha representam, respectivamente, as mulheres diplomatas e os homens diplomatas. Nota-se que apesar a admissão de mais pessoas pelo Instituto Rio Branco não representou uma aproximação entre estas duas linhas, pelo contrário, elas se separam ainda mais nos anos 2000, década dos concursos para 100 diplomatas.

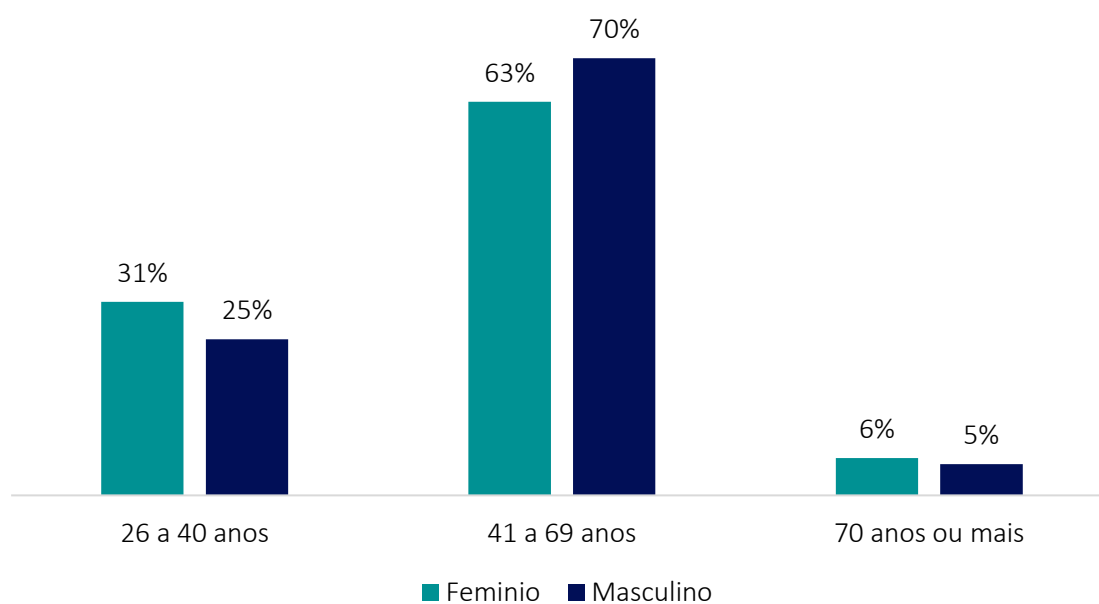
Gráfico 1. Tendência do crescimento do corpo diplomático e proporção de diplomatas homens e mulheres (1947-2022)



N válido 1887 (não encontramos informação sobre um diplomata)  
 Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Dividimos apenas os/as diplomatas ativos/as em três grupos etários: o jovem diplomata (26-40 anos), aquele que, em geral, está nos primeiros estágios da carreira; o diplomata adulto (41 e 69 anos), aqueles que estão caminhando para a segunda metade da carreira e o diplomata sênior, mais de 70 anos. 31% das mulheres estão entre os jovens diplomatas – entre 26 e 40 anos – 63% na faixa de 41 a 69 e 6% em 70 anos ou mais, sendo aquelas que estão nas faixas acima dos 40 anos as que foram mais afetadas pelos aspectos culturais e regras institucionais desfavoráveis ao sexo feminino. É na faixa dos jovens diplomatas onde ocorre uma representação mais desigual das duas categorias de sexo (ver dados completos na Tabela 4). Entre os/as 319 inativos/as com dados de nascimento disponível, 91 % estão na faixa de mais de 70 anos e 9% entre 41 e 69 anos.

Gráfico 2. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as por faixa etária e sexo

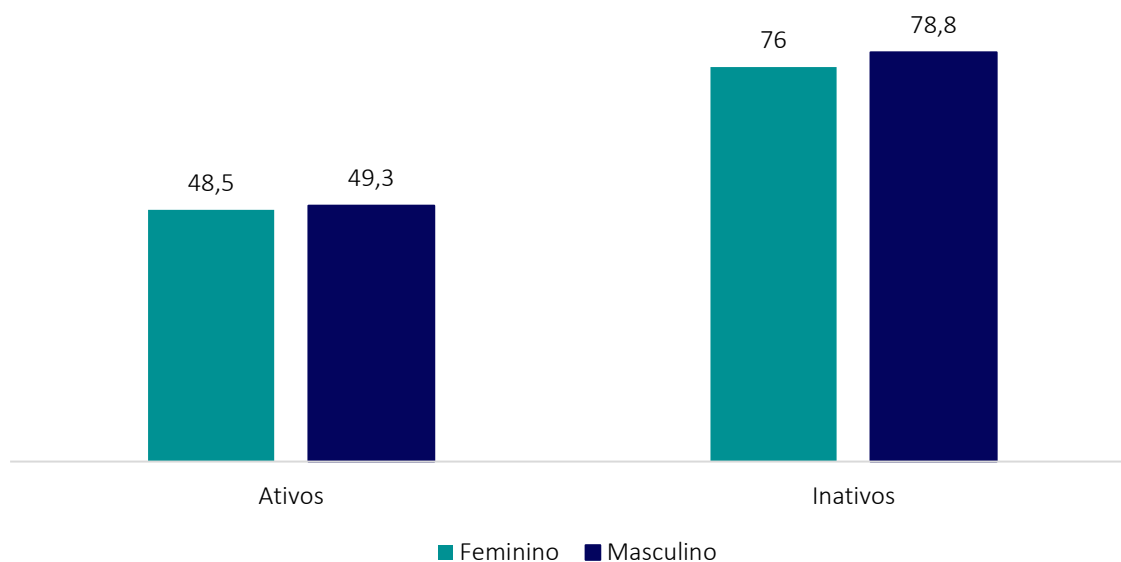


1 caso sem informação.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

O grupo de mulheres diplomatas é ligeiramente mais jovem do que o dos homens. Dentre as ativas, a idade média é de 48,5 anos, enquanto a dos homens ativos é de 49,3 anos. Isso também se reflete na mediana, 50% das mulheres diplomatas têm até 45 anos, enquanto os 50% do grupo masculino tem 47 anos (ver Tabela 5, em Anexo). O fato de as mulheres serem mais jovens pode levar à suposição de que os homens tiveram mais chances de tentar o concurso, mas como veremos adiante, essa hipótese não se confirma.

Gráfico 3. Análise comparativa da idade média dos/das diplomatas ativos/as e inativos/as por sexo



Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

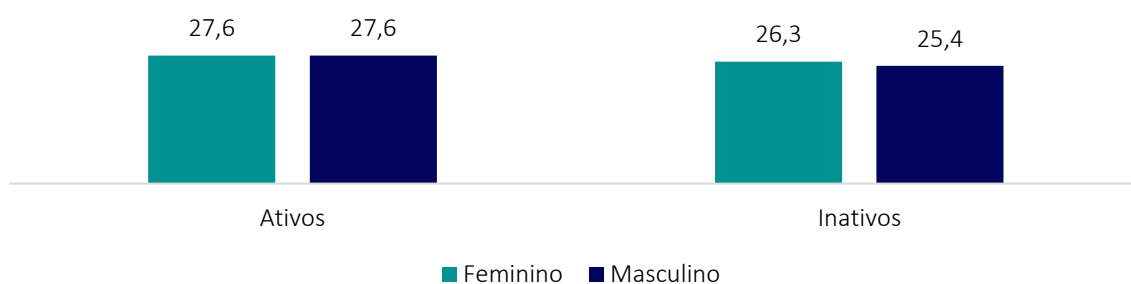
A construção da variável "idade de ingresso na carreira" foi calculada com base nas datas de nascimento e nas datas de entrada fornecidas pela base do SIAPE (Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos). A idade de entrada na profissão é calculada subtraindo-se a data de nascimento dos diplomatas da data em que ingressaram oficialmente na carreira diplomática.

A diferença média de idade de ingresso na carreira entre os inativos homens e mulheres não chega a um ano, 26,3 anos para elas e 25,4 anos para eles. Em meio aos/às ativos/as, a média de idade entre os dois grupos é exatamente a mesma, 27,6 anos.

Ao comparar os ativos e aposentados, nota-se o aumento da média de idade dos aprovados no concurso, ocorrida devido a fatores exógenos, do comportamento do mercado de trabalho e da sociedade, e endógenos, como a exigência de ensino superior completo para a realização do certame e, possivelmente, o aumento da dificuldade do processo seletivo. A dificuldade do concurso faz com que os interessados precisem de mais anos de preparação para serem aprovados. Como a variação na idade de ingresso é bastante similar para ambos os sexos,

com uma dispersão praticamente igual em torno da média entre mulheres e homens e diante do fato de que 50% de ambos terem entrado com até 27 anos de idade, podemos descartar a hipótese de que a maior taxa de sucesso no concurso dentre os homens estaria relacionada a mais anos de preparação (ver Tabela 6 em Anexo).

Gráfico 4. Análise comparativa da idade no ingresso na carreira diplomática dos ativos/as e inativos/as por sexo

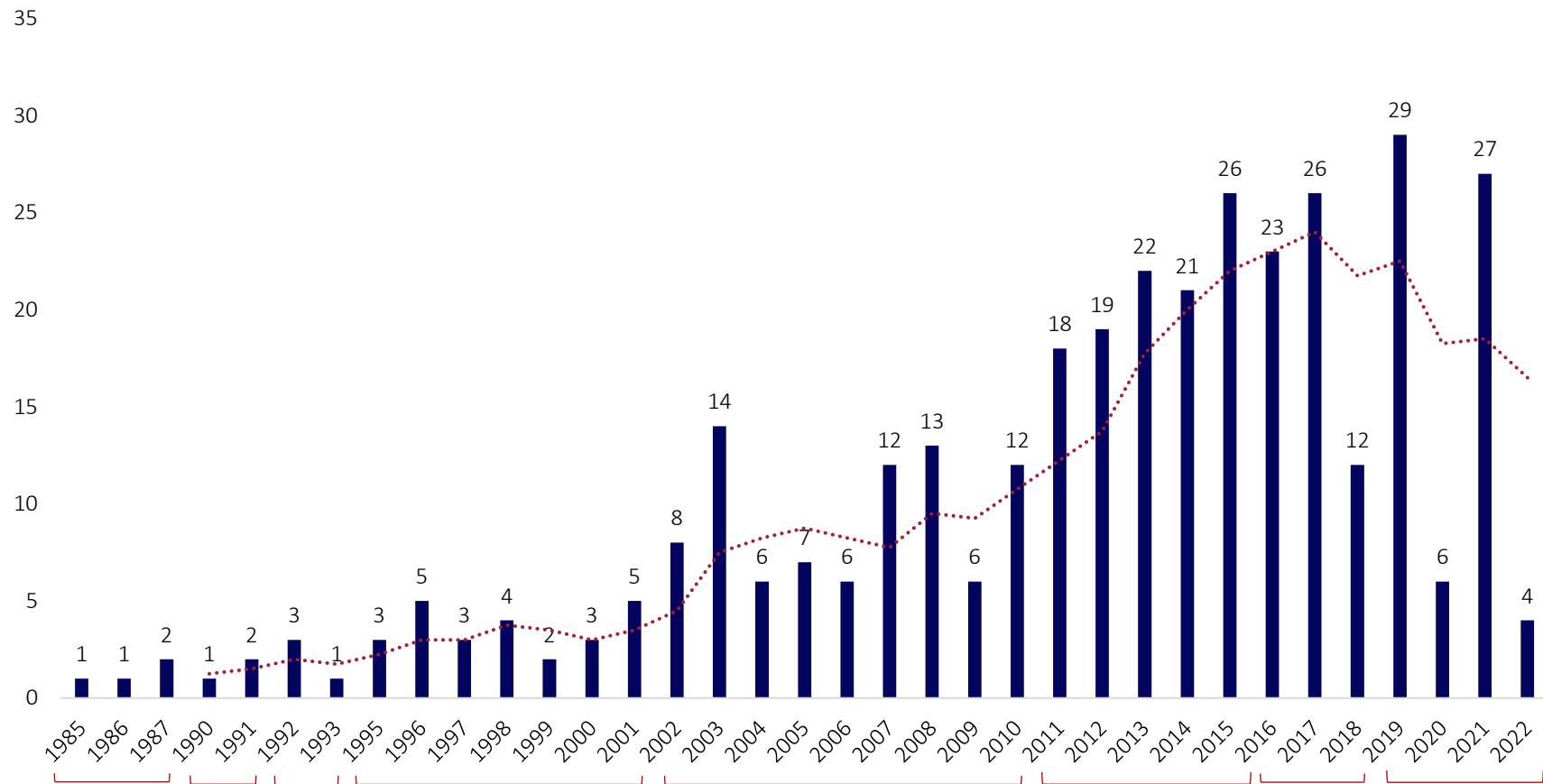


Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Sobre as aposentadorias, o Gráfico abaixo mostra a distribuição das aposentadorias ocorridas ano a ano entre 1985 e 2022. Apesar da variabilidade notada pela tortuosidade das colunas, percebe-se uma linha de tendência ascendente. Podemos associar livremente esse movimento com o progressivo aumento dos quadros do Ministério ao longo do tempo, a testar. Pode-se observar que houve um aumento gradual nas aposentadorias a partir de 1987 com algumas flutuações. Esse aumento no número de aposentados se dá pela expansão do MRE na década de 1960. Outro momento de crescimento no número no quadro de funcionários do órgão vai ocorrer apenas na primeira década dos anos 2000. A extensão no número de aposentadorias a partir do ano de 2015 pode estar também associada à promulgação da PEC 457/05 de 2016, que alterou a idade compulsória de 70 para 75 anos para a aposentadoria,

ainda que o Itamaraty tenha sido exceção na forma gradual de implementar a nova regra. Se associarmos as mudanças ideológicas no governo federal e as aposentadorias, nota-se que no ano de 2003, o primeiro do governo Lula (2003 - 2010), houve um salto na contagem do benefício (14) em relação ao período anterior. Nos conturbados anos entre 2015 e 2018, segundo governo Dilma (2014-2016) e governo Temer (2016-2018), 87 diplomatas se aposentaram e, por fim, o primeiro ano do governo Bolsonaro (2019-2022), teve o maior número de aposentadorias na linha histórica, 29.

Gráfico 5. Frequência de aposentadorias por ano (1985 a 2022)



N de 353 aposentadorias ocorridas entre 1985 e 2022. Linha de tendência marcada na média móvel com período de 4 anos.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Dentre as 353 aposentadorias ocorridas entre 1985 e 2022, 17% (59 casos) foram de mulheres e 83% (294 casos) foram de homens). Do total de diplomatas aposentados, 56% (197 casos) se aposentaram no topo da carreira, 18% (63 casos) chegaram a Ministros/as de 2ª Classe, 25% (87 casos) alcançaram o cargo de Conselheiros/as e 2% (5 casos) se aposentaram como 1º e 2º Secretários.

A grande desigualdade de gênero na entrada da carreira somada a regras institucionais que prejudicaram as mulheres diplomatas, principalmente ao barrar o seu acesso aos extratos mais altos da hierarquia - por meio de processos de agregação<sup>5</sup> que vigoraram até o final dos anos 1990 - podem ser vistas na distribuição de mulheres e homens por etapa da carreira no momento da aposentadoria, como mostra o Gráfico 6, abaixo. Cento e noventa e sete diplomatas se aposentaram no topo da carreira, dentre as mulheres a taxa foi de apenas 8% (15 casos), enquanto para homens foi de 92% (182 casos). Dos 63 diplomatas que se aposentaram como Ministros/as de 2ª Classe, 13% foram mulheres (8 casos) e 87% foram homens (55 casos). Já entre os 87 diplomatas que se aposentaram como Conselheiros/as entre 1985 e 2022, 38% (33 casos) foram mulheres, e 62% (54 casos) foram homens.

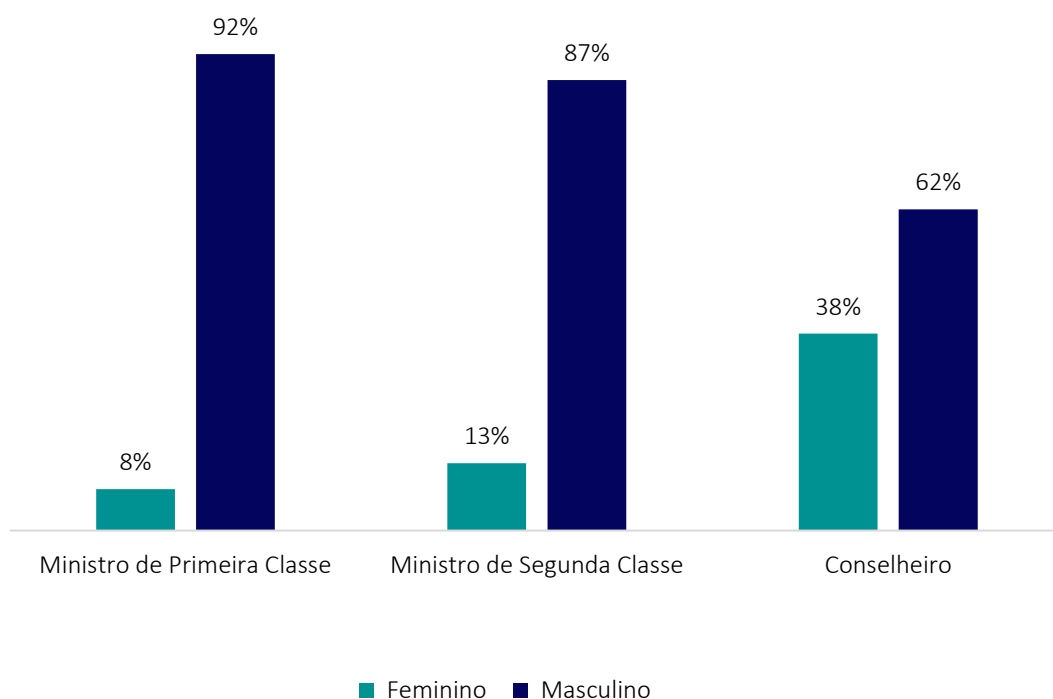
Para esta geração de mulheres não é adequado usar o conceito de “teto de vidro”, desenvolvido em 1991 pelo Departamento do Trabalho dos EUA como “barreiras artificiais baseadas em preconceitos atitudinais ou organizacionais que impedem indivíduos qualificados de avançar em suas organizações”. No caso do teto de vidro, as barreiras são invisíveis e prejudicam a mobilidade ascendente das mulheres e das minorias nas organizações, intensificando-se ao longo da carreira e não podem ser explicadas por fatores relacionados com a falta de competências profissionais (Bishu & Alkadry, 2017). Nos resultados apresentados entre os diplomatas inativos o que temos é a existência de uma barreira física, institucionalizada por regras e normas que impediu muitas delas de alcançar o topo mais alto da carreira.

---

<sup>5</sup> O ato de agregar consiste em acompanhar o cônjuge sem remuneração e nem direito ao tempo de serviço. Em outras palavras, a carreira fica suspensa. O regulamento não determinava qual dos dois funcionários deveria agregar, mas na unanimidade dos casos quem agregava era a mulher. Essa medida obrigava as mulheres a escolher entre a profissão e o matrimônio, tornando os dois irreconciliáveis.



Gráfico 6. Distribuição da posição hierárquica no momento da aposentadoria e o sexo dos/das diplomatas inativos/as (1985-2022)



Total de inativos/as: 353 diplomatas, sendo 59 mulheres e 249 homens; N Ministros/as de 1ª Classe: 197; N Ministros/as de 2ª Classe: 63; N Conselheiros/as, 1º e 1º Secretários/as: 6.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Ao analisar os dados para cada gênero é possível perceber com mais clareza a disparidade na ocupação das diferentes posições hierárquicas no momento da aposentadoria. As diplomatas mulheres que se aposentaram como 1ª e 2ª Secretárias foram 5% (3 casos), e os homens diplomatas, 1% (3 casos). A maioria das mulheres, 56% (33 casos) saíram da carreira como Conselheiras, ao passo que o mesmo ocorreu com apenas 18% (45 casos) de homens. No topo da carreira, as colunas se invertem, 25% (15 casos) das mulheres diplomatas se aposentaram como Ministras de 1ª Classe, enquanto a maioria dos homens diplomatas, 62% (154 casos), se aposentaram nessa posição. Dentre as mulheres, 14% (8 casos) se aposentaram como Ministras de 2ª Classe e dentre os homens diplomatas a porcentagem foi de 19% (47 casos).

Realizamos um teste estatístico para verificar se a associação entre as variáveis sexo dos/as diplomatas e posição hierárquica na aposentadoria é significativa. O teste de Qui-

quadrado apontou que a associação não só é significativa ( $p < 0,000$ ) como é forte, como aponta o coeficiente V de Cramer<sup>6</sup>.

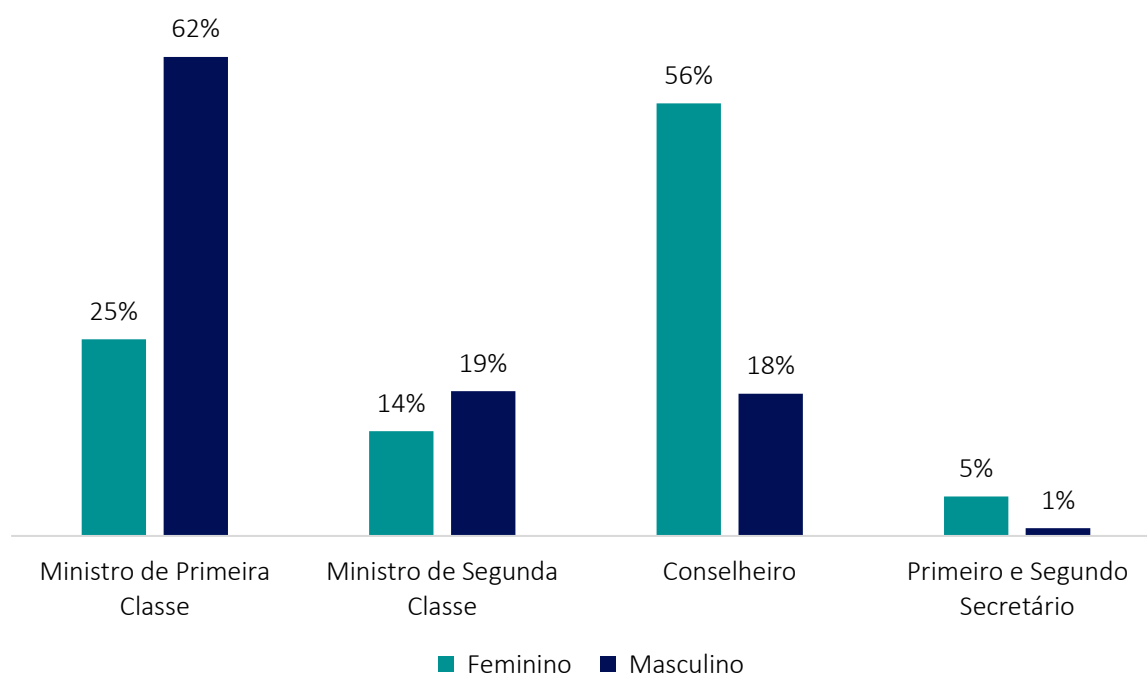
Calculamos o resíduo ajustado<sup>7</sup> para verificar as direções das associações. Encontramos uma associação positiva entre ser diplomata mulher e ter se aposentado como 1ª e 2ª Secretárias e Conselheiras. Ainda no caso das diplomatas mulheres, há uma associação negativa entre ter se aposentando como Ministras de 1ª Classe. Também encontramos uma associação negativa entre ser diplomata homem e ter se aposentado como 1º e 2º Secretários e como Conselheiros, e uma associação positiva com a aposentadoria como Ministro de 1ª Classe. A razão de chance de um diplomata homem inativo chegar ao cargo mais alto da carreira diplomática foi de 4,77 vezes maior do que as diplomatas mulheres inativas (ver Tabela 9, Tabela 10, Tabela 11 e Tabela 12 no Anexo).

---

<sup>6</sup> O coeficiente V de Cramer mede a força da associação entre duas variáveis categóricas em uma escala de 0 (sem associação) a 1 (associação perfeita).

<sup>7</sup> O cálculo do resíduo padronizado traz um valor que mostra o quanto nossos dados se desviam da previsão feita pelo modelo estatístico, expresso em termos de desvios padrão. Valores positivos (acima de 1,96) indicam que o valor observado é maior do que o previsto, enquanto valores negativos (abaixo de 1,96) indicam que o valor observado é menor do que o previsto. Quando há células com valores observados iguais ou menores do que 5, como é o caso visto na Tabela 9, substituímos o resíduo padronizado pelo ajustado, que leva em consideração o tamanho da amostra e a estrutura da tabela de contingência.

Gráfico 7. Distribuição de diplomatas homens e mulheres inativos/as por posição hierárquica no momento da aposentadoria (1985-2022)



N Total 353 diplomatas, sendo 59 mulheres e 249 homens; N Ministros/as de 1ª Classe 197; N Ministros/as de 2ª Classe 63; N Conselheiros/as 87; N 2º e 1º Secretários/as 6.  
 Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

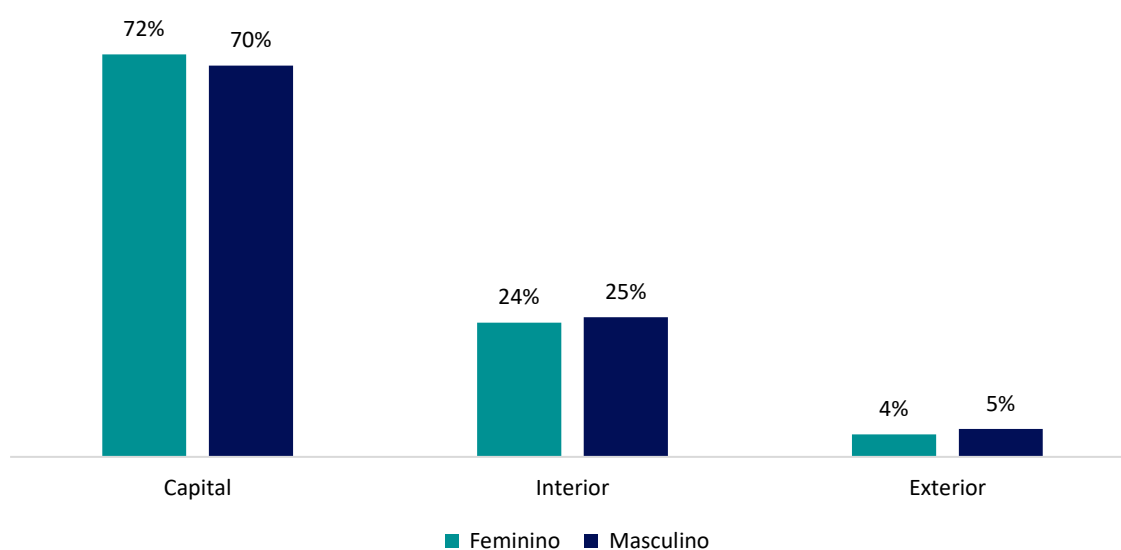
Quanto aos locais de nascimento do pessoal recrutado pelo MRE, 70% nasceram em uma das 26 capitais brasileiras ou no Distrito Federal (ver a Tabela 13 do Anexo). Para compararmos, segundo o IBGE (2023), as capitais concentram cerca de 23% da população nacional - 46.484.567 de pessoas, no entanto, são os centros urbanos que concentram as melhores escolas e universidades, os equipamentos culturais mais importantes, onde se tem mais oportunidade de contato com profissões e profissionais de alta escolaridade, e é também onde encontramos os maiores índices de renda.

Sobre a concentração dos equipamentos culturais, por exemplo, dados do relatório elaborado pelo Sistema de Informações e Indicadores Culturais (SIIC) do IBGE (2019), na região Sul e Sudeste está localizado o maior número de espaços culturais do país. Segundo matéria do jornal O Globo, de 2017, baseada no Observatório do Cinema e do Audiovisual vinculado à Ancine, a região Sudeste concentra 54,7% das salas e é habitada por 41,9% da população

brasileira<sup>8</sup>. Apenas 10% dos municípios brasileiros têm salas de cinema e a grande maioria estão nas capitais brasileiras. Não apenas isso, mas também essa distribuição tão desigual no território brasileiro, vai interferir no acesso de pretos e pardos, mais numerosos nas regiões Norte e Nordeste, aos bens e equipamentos culturais.

Embora se suponha que as expectativas sociais sobre os papéis de gênero sejam menos tradicionais nas grandes cidades do que naquelas do interior do país, não há diferenças entre o recrutamento de homens e mulheres nascidos nessas localidades. O Gráfico 8 ainda mostra uma pequena porcentagem de diplomatas nascidos no exterior, que provavelmente sejam, em boa parte, filhos/as de diplomatas, adidos ou militares.

Gráfico 8. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as e inativos/as por local de nascimento e por sexo



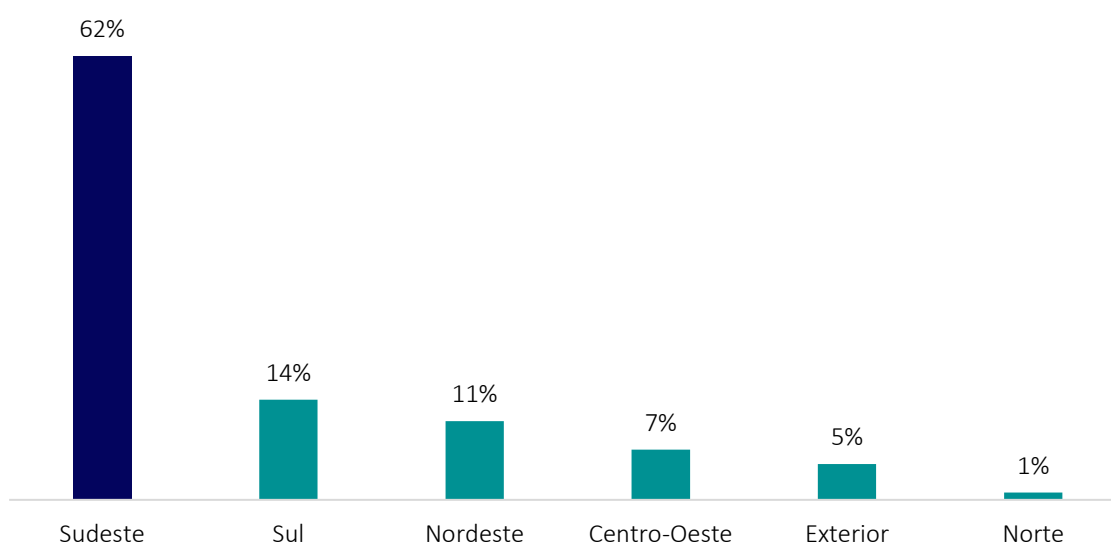
119 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

<sup>8</sup> São Paulo abriga 1/3 das salas de cinema do país, 3 de nov. de 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/pop-arte/cinema/noticia/sao-paulo-abriga-13-das-salas-de-cinema-do-pais.ghtml>. Acesso em: 24 de ago. de 2022

Como afirmado anteriormente, região Sudeste concentra 41,8% da população brasileira, entretanto, no Itamaraty ela está representada por 62% do corpo diplomático brasileiro (Tabela 14 e Tabela 13 em Anexo). Ademais, o perfil social dos diplomatas estabelecido pelo *survey* nos permite acreditar que muitos daqueles nascidos no interior e/ou tenham passado uma parte de suas vidas nas capitais como estudantes. Analisando os dados do principal ranking universitário produzido entre os anos de 2012 e 2019 pelo jornal Folha de S. Paulo, apenas 12 universidades apareceram dentre as 10 melhores a cada ano. Destas, 4 estão em São Paulo – USP, Unicamp, Unesp, UFSCar – e uma está no Rio de Janeiro – a UFRJ. Na região Sudeste ainda temos a UFMG, o que faz essa região concentrar as 12 melhores universidades do país segundo a Folha de S. Paulo<sup>9</sup>.

Gráfico 9. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as e inativos/as por região de nascimento



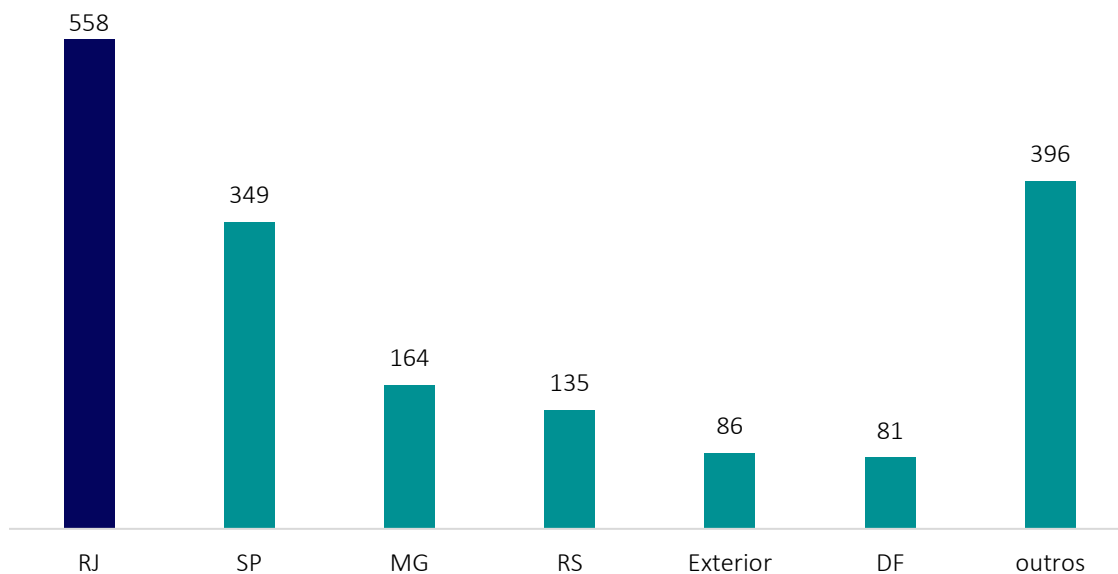
119 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Embora aproximadamente 30% da população brasileira esteja nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro, 52% dos diplomatas são paulistas ou fluminenses (ver dados completos na Tabela 15 em Anexo).

<sup>9</sup> Criado em 2012, o estudo do jornal avalia cerca de 200 universidades brasileiras, a partir de cinco indicadores: pesquisa acadêmica (42%), qualidade de ensino (32%), avaliação do mercado de trabalho (18%), internacionalização (4%) e inovação (4%).

Gráfico 10. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as e inativos/as por UF de nascimento

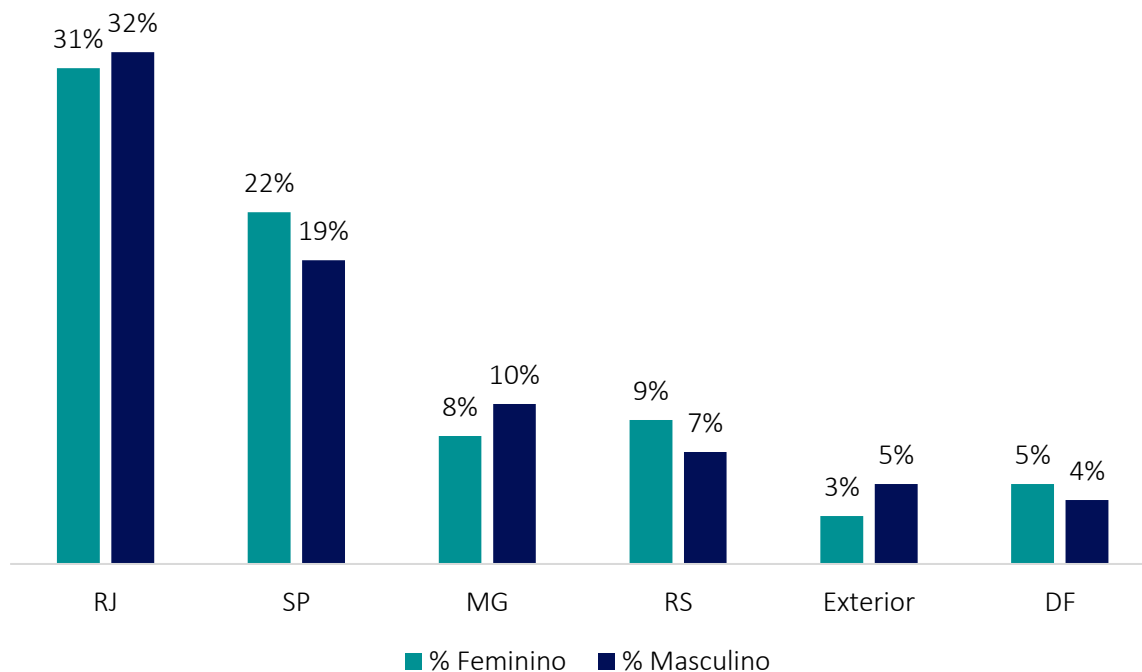


119 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Quanto ao local de recrutamento estratificado por sexo, nota-se que dentre os estados onde o MRE mais recruta, São Paulo, Rio Grande do Sul e o Distrito Federal estão um pouco mais representados entre as mulheres diplomatas, já o Rio de Janeiro e Minas Gerais estão mais representados entre os homens diplomatas.

Gráfico 11. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as e inativos/as por UF de nascimento e sexo



119 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Como visto, as desigualdades territoriais brasileiras também se refletem na impressionante diferença no número de diplomatas de origem nas regiões Norte e Nordeste de um lado, e Sudeste de outro. A região Norte tem 8,5% da população do país, já a região Nordeste aproximadamente 27%, juntas têm cerca de 35,5% da população nacional, mas no MRE elas são representadas por apenas 12% dos profissionais. Temos então que a diferença proporcional para as regiões Norte e Nordeste é negativa, indicando que a representação no corpo diplomático é menor do que a proporção na população. A diferença proporcional para a região Sudeste é de 20.2% a mais no corpo diplomático em comparação com a proporção na população da região, enquanto a diferença proporcional para as regiões Norte e Nordeste é de -23.5%, indicando uma sub-representação no corpo diplomático em relação à proporção na população das regiões.

No *survey* desenvolvido para projeto, 17% dos respondentes se identificaram como negros, mas acreditamos que esse percentual possa estar superdimensionado, visto que estimativas recentes falam em aproximadamente 5% de diplomatas negros (Gois, 2021). Nenhum dos respondentes do instrumento se identificou como indígena. A baixa ou inexistente

presença desses grupos no MRE seguem também o pouco número de diplomatas das regiões Norte e Nordeste. Dentre os indígenas, nestas regiões estão pouco mais de 75% da população. O Nordeste tem quase 68% da população quilombola. A Bahia tem a quarta maior população do país, centraliza o maior número de pessoas negras, é o estado com maior número de indígenas e quilombolas, mas apenas 3% dos diplomatas nasceram nesse estado.

## 2.1.FORMAÇÃO ACADÊMICA DOS/AS DIPLOMATAS ATIVOS/AS E APOSENTADOS/AS

Analisando as informações de 1.473 diplomatas ativos/as e aposentados que conseguimos obter informações sobre formação acadêmica, percebemos que aqueles graduados em Direito já estiveram em maior número no MRE no passado. Dentre os inativos/as, os egressos do curso de Direito foram 61% enquanto entre os ativos/as eles somaram 36%. Ao mesmo tempo, houve um crescimento expressivo de outros cursos humanísticos, que passaram de 24% para 44%. Como se verá mais à frente, esse aumento se deve sobretudo aos formados em Relações Internacionais, o que demonstra maior especialização desta categoria de funcionários públicos. Cursos técnicos, Administração, Engenharia e Economia também cresceram, mas de forma menos expressiva, de 12% passaram para 17%. O que se pode concluir inicialmente é que embora a formação de seus quadros esteja bastante focada nos cursos Humanísticos, atualmente há maior variabilidade na formação acadêmica dos diplomatas.

Gráfico 12. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as e inativos/as entre cursos de graduação técnicos e humanísticos



N 1471, 417 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Dentre os ativos/as e inativos/as o curso de Direito soma quase metade da área de humanidades, 48%. Como se pode ver abaixo:



Gráfico 13. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as e inativos/as entre cursos de graduação técnicos e humanísticos, destacando-se o Direito

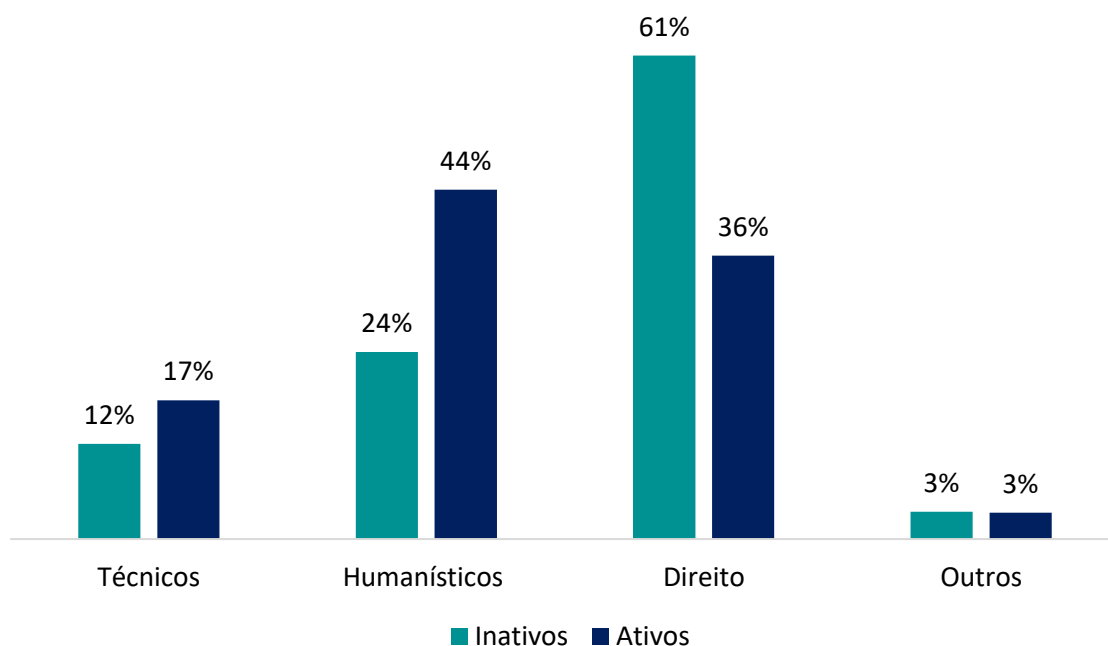


N 1471, 417 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Segundo estudos anteriores (Cheibub, 1985; 1986; Gobo, 2016), referentes ao período de 1946 a 1960, os formados em Direito representavam 73,6% dos diplomatas, entre 1973, 1982 eram 55,9% e hoje são 39%. A queda progressiva de bacharéis em Direito na diplomacia se dá também por um processo de diversificação de cursos superiores ao longo de nossa história. Mais recentemente, esse declínio pode ser explicado pelo crescimento dos cursos de Relações Internacionais ocorrida no começo do século XXI. Hoje os bacharéis em RI são 15% do corpo diplomático brasileiro (ver Tabela 16 no Anexo).

Gráfico 14. Comparação dos cursos de graduação técnicos, humanísticos e de direito entre ativos/as e inativos/as



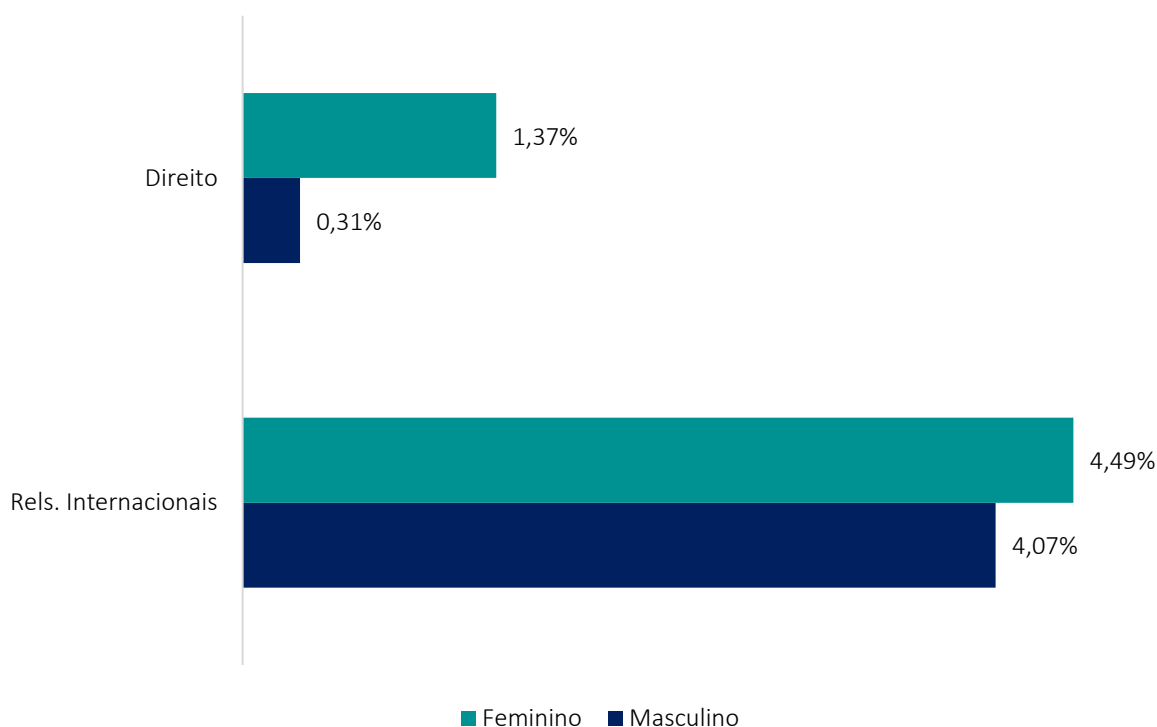
N Ativos/as 1299; 236 casos sem informação. N Inativos/as 174; 179 casos sem informação.  
 Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Para se ter uma imagem mais apurada, o Gráfico 15, acima apresenta a taxa média de crescimento do curso de Relações Internacionais e Direito entre diplomatas homens e mulheres ativos/as e inativos/as, mostrando um movimento que ocorreu ao longo dos anos de 1962 a 2022. O curso de Relações Internacionais experimentou um crescimento constante e significativo, notado na taxa média de crescimento anual calculada em 4.19% durante os últimos 38 anos. Durante os anos 1960 e 1970, havia apenas 3 diplomatas com formação nessa área do conhecimento, passando para 37 durante os anos 1980 e 1990. Já nos anos 2000, o MRE contou com 176 diplomatas formados em RI (Ver Tabela 17 no Anexo).

O curso de Direito também viu um crescimento substancial, embora em menor proporção em relação à RI, com uma taxa média de crescimento anual de 0.53% entre 1962 e 2022. Durante os anos 1960 e 1970, havia 139 indivíduos com formação em Direito, aumentando para 188 nos anos 1980 e 1990. Nos anos 2000, passou a 230 pessoas.

Entre as mulheres, 34% se formaram em Direito e 21% em RI, entre os homens 40% se formaram em Direito e 14% em Relações Internacionais, mostrando um processo de especialização em direção às Relações Internacionais maior entre as mulheres.

Gráfico 15. Taxa média de crescimento anual dos cursos de Direito e Relações Internacionais para diplomatas ativos/as e inativos/as entre 1962 e 2018, por sexo



N Direito: 557; N Relações Internacionais: 216. 8 casos sem informação para RI e 13 para Direito.  
Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

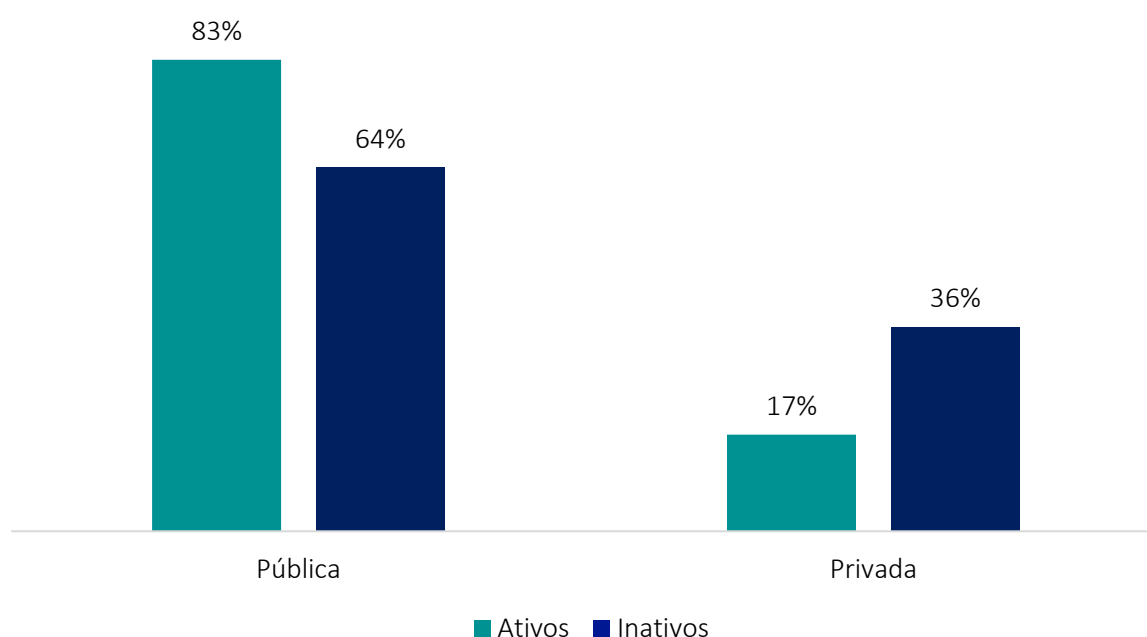
Dos 894 diplomatas ativos/as e inativos/as com identificação da instituição de graduação, 80% (724 casos) se formaram em universidades públicas e 19% (170 casos) se formaram em instituições privadas. Dentre os 692 diplomatas homens, 80% (552 casos) se formaram em universidades públicas e 20% (140 casos) em universidades privadas. Das 202 mulheres com identificação da instituição de formação, 85% (172 casos) vieram de universidades públicas e 15% (30 casos) de universidades privadas (Tabela 19 do Anexo).

Quando comparamos ativos/as e inativos/as, 83% dos ativos/as (665 casos) e 64% dos inativos/as (59 casos) vieram das instituições públicas de ensino superior. As instituições

privadas de ensino superior foram mais frequentes dentre os inativos/as, com 36% (33 casos), entre os ativos/as a porcentagem foi de 17% (137 casos)<sup>10</sup>.

Há associação estatisticamente relevante entre a situação dos/as diplomatas (ativos/as ou aposentados/as) e a natureza da instituição de formação (pública ou privada) ( $p < 0,000$ ). A associação se mostrou positiva entre diplomatas inativos/as e instituições privadas (ver Tabela 20, Tabela 21 e Tabela 22 no Anexo).

Gráfico 16. Distribuição dos/as diplomatas ativos/as e inativos por tipo da instituição de formação universitária



N total: 894; 994 casos sem informação.  
 Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Utilizamos o ranking da Folha de S. Paulo para universidades públicas e as dividimos em de Elite, composta pelas 10 mais bem avaliadas, e Não Elite, para as demais. A porcentagem entre os homens que estudaram em universidades de Elite e entre as mulheres que estudaram em universidades de Elite foi igual (ver Tabela 23, no Anexo).

<sup>10</sup> Das instituições privadas, destacam-se os cursos de Economia e Administração de Empresas nas Pontifícias Universidades Católicas de São Paulo e Rio de Janeiro e na Fundação Getúlio Vargas, ambas consideradas instituições de elite no mercado do ensino superior privado e que são mais frequentes entre os homens.

Tabela 2. Distribuição dos/as diplomatas ativos/as pelas 10 universidades públicas mais bem ranqueadas pela Folha de S. Paulo\*, por sexo

| Sexo      | Elite | Não elite | Total |
|-----------|-------|-----------|-------|
| Masculino | 259   | 242       | 501   |
|           | 52%   | 48%       | 200   |
| Feminino  | 85    | 79        | 164   |
|           | 52%   | 48%       | 100%  |

\* As 10 mais bem ranqueadas em 2019, da 1ª à 10ª colocada: USP, UNICAMP, UFRJ, UFMG, UFRGS, UNESP, UFSC, UFPR, UNB, UFPE. N 665 diplomatas formados em universidades públicas.

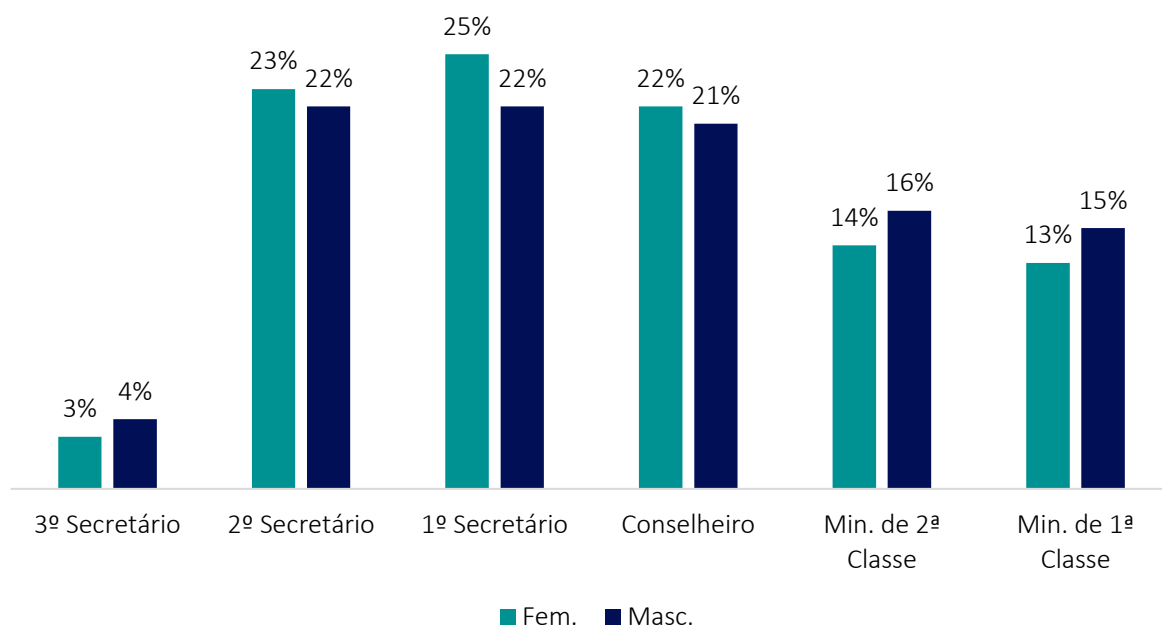
Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

### 3. ANÁLISES DOS PADRÕES FUNCIONAIS DA CARREIRA DIPLOMÁTICA

Abaixo vemos as distribuições das posições hierárquicas dentro das categorias de sexo.

No caso dos ativos/as, houve discrepâncias percentuais significativas quando comparamos as distribuições no grupo de mulheres e no grupo de homens das diferentes etapas da carreira. Entre elas, as 3<sup>as</sup> Secretárias somaram 3% e entre eles, 4%. As 2<sup>as</sup> Secretárias somaram, entre as diplomatas mulheres, 23%, e entre os diplomatas homens, 22%. Entre as diplomatas, as Conselheiras somaram 22% e entre eles 21%. As diplomatas mulheres Ministras de 2ª Classe somaram 14% e entre os diplomatas homens, 16%. Entre elas, as Ministras de 1ª Classe representaram 13%, já entre eles, 15% (ver Tabela 24 do Anexo).

Gráfico 17. Distribuição das posições hierárquicas dos/as diplomatas ativos/as por sexo (2022)

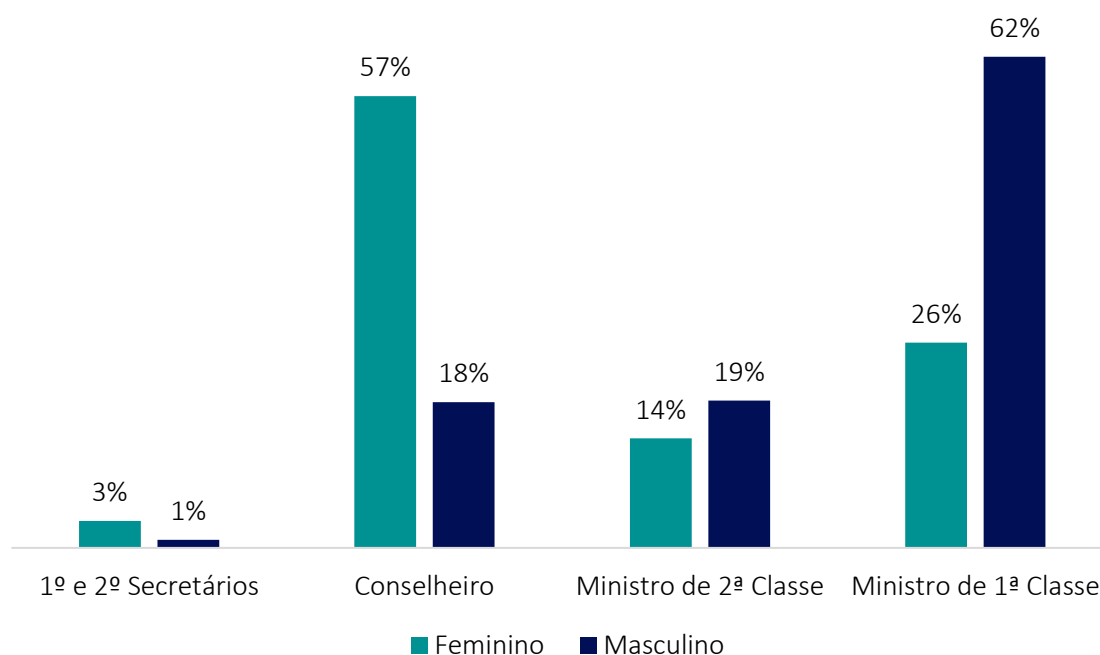


N total: 1535

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

No caso dos diplomatas inativos/as, enquanto 62% dos homens chegaram à escala mais alta da carreira, mais da metade das mulheres estacionaram no posto de Conselheiras (ver Tabela 25 do Anexo). Há elementos objetivos que explicam esse retrato, como as regras internas que impediam a progressão do grupo, como já foi comentado anteriormente e que vigoraram até o final dos anos 1990 e início dos anos 2000. Mas há também outras questões como relações afetivas e familiares, desestímulo, decepção e dificuldade de relacionamento com parceiros/as ou chefes e colegas no MRE que afetaram as suas escolhas. No *survey*, dentre os aposentados, a importância de avançar na carreira foi maior entre homens do que entre mulheres, 53% das mulheres e 67% dos homens atribuíram como muito importante avançar na carreira, 16% de mulheres e 4% de homens responderam ser um elemento que às vezes era importante. É uma geração que já presenciou os movimentos feministas dos anos 1960 e ainda assim a ambição continua sendo um atributo mais valorizado entre homens.

Gráfico 18. Distribuição das posições hierárquicas dos/as diplomatas inativos/as por sexo (2022)

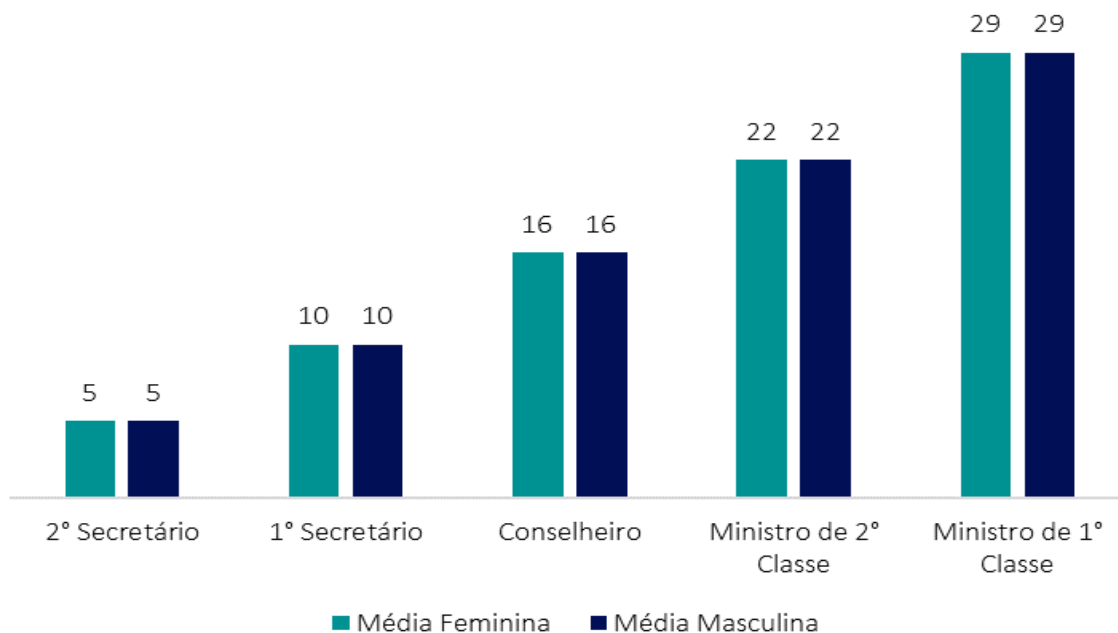


N Total: 349; N Masculino: 291; N Feminino: 58; 4 casos sem informação  
 Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Os dados do Gráfico 19, a seguir, mostram que não há diferença entre homens e mulheres das médias de anos de progressão desde a entrada na carreira até o seu topo, como Ministro/a de 1ª Classe. Pode-se notar que os problemas de fluxo na carreira, que estão afetando principalmente a ascensão à Conselheiro/a aparecem para ambos, homens e mulheres estão levando aproximadamente 16 anos para chegar a esta etapa (ver Tabela 26 no Anexo).

A Lei 11.440, que regulamenta o serviço exterior aponta que para se tornar Embaixador é necessário o mínimo de “20 (vinte) anos de efetivo exercício, computados a partir da posse em cargo da classe inicial da carreira, dos quais pelo menos 10 (dez) anos de serviços prestados no exterior”. Atualmente, entre a entrada no Instituto Rio Branco e o cargo de Ministro/a de 1ª Classe, os/as diplomatas levam em média 29 anos. A carreira mais veloz teve um tempo de trajeto de 22 anos entre 3º Secretário/a e Ministro/a de 1ª Classe, já a carreira mais retardatária teve um tempo de trajeto de 43 anos entre uma posição e outra (a Tabela 27 do Anexo mostra as estatísticas do tempo médio de progressão entre cada uma das posições hierárquicas da carreira).

Gráfico 19. Média do tempo de progressão em anos a partir de 3º Secretário até Ministro de 1ª Classe, por sexo



Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

A Tabela 3, abaixo, mostra que a média de tempo de progressão em anos de Conselheiro/a para Ministro/a de 1ª Classe entre homens e mulheres é muito semelhante, com 12 anos para elas e 13 anos para eles.

Tabela 3. Estatísticas de tempo de progressão em anos entre Conselheiro/a e Ministro/a de 1ª Classe, por sexo

| Gênero    | Estatísticas | Conselheiro/a a Ministro/a de 1ª Classe |
|-----------|--------------|---|
| Feminino  | Média        | 12                                      |
|           | Máximo       | 17                                      |
|           | Mínimo       | 8                                       |
| Masculino | Média        | 13                                      |
|           | Máximo       | 26                                      |
|           | Mínimo       | 5                                       |

195 casos analisados

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

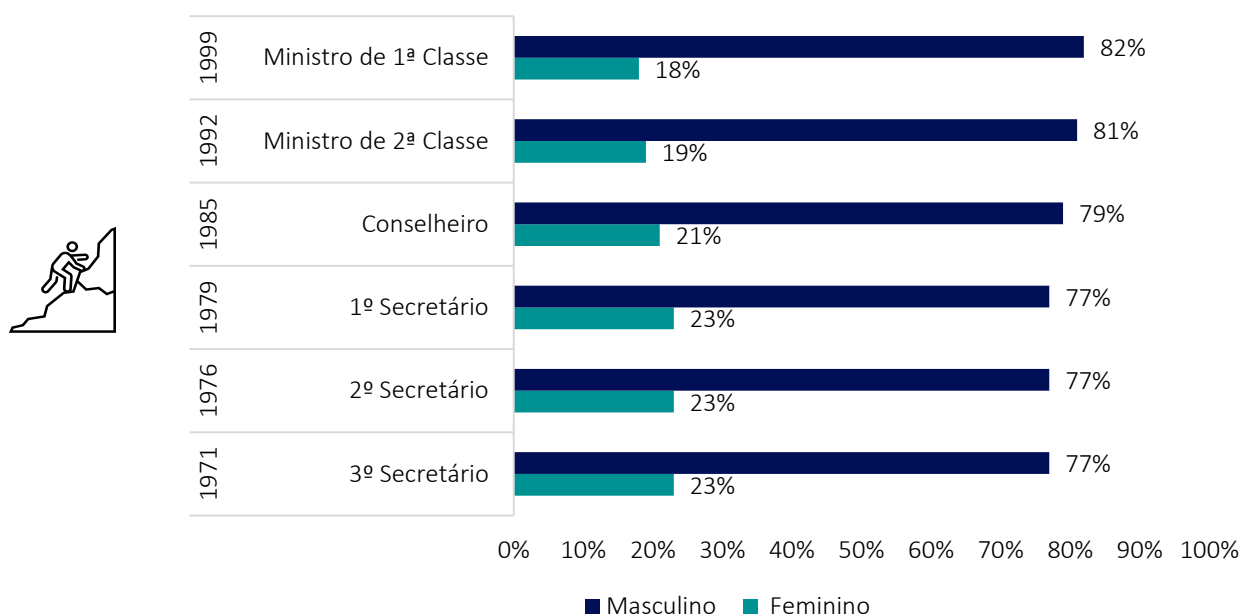
A pesquisa acompanhou o percurso de 1.404 diplomatas que ingressaram entre 1971 e 2021 para verificar quantos deles chegariam a Ministro de 1ª Classe e a que tempo. Como se



pode ver no Gráfico 20, abaixo, tínhamos, em 1971, um grupo composto por 1.085 (77%) homens e 329 (23%) mulheres. Até chegar à posição de 1º Secretário/a, os percentuais e suas proporções são as mesmas 77% e 23%, respectivamente para homens e mulheres. A partir de Conselheiro/a nota-se que a proporção entre os grupos muda, com 21% de mulheres e 79% de homens. Nas duas últimas posições hierárquicas, a proporção se afasta um pouco mais, com o percentual de mulheres decrescendo e o de homens crescendo. No cargo de Ministra de 2ª Classe, elas são 19%, enquanto os homens são 81%. E, no topo da carreira, já em 1999, temos 18% de mulheres como Ministras de 1ª Classe contra 82% de homens (Ver Tabela 28 do Anexo).

Assim, embora não haja desigualdade quando se observa os tempos de progressão na carreira, a distribuição pelas hierarquias ao longo do tempo mostra que as mulheres tendem a alcançar menos o topo da carreira. É importante ressaltar que essa diminuição já ocorre na ascensão ao cargo de Conselheira, quando os critérios que marcam a progressão são tempo e mérito e não o Curso de Altos Estudos. Percebe-se que menos mulheres estão ou estiveram Ministras de 2ª Classe, talvez porque não tenham feito o CAE, mas elas já estavam menos numerosas como Conselheiras. Embora o mérito seja o principal atributo elencado como fundamental para a ascensão profissional, nas entrevistas qualitativas ficou clara a percepção de falta de clareza de critérios objetivos em sua instrumentalização. Dada a inexistência de procedimentos avaliativos claros na passagem entre 1º Secretário/a e Conselheiro/a e, posteriormente, de Ministro de 2ª Classe para de 1ª Classe, essas diferenças, mesmo que pequenas, podem ser interpretadas como resultado de preconceitos atitudinais que afetam sobretudo pessoas de grupos minorizados e minoritários.

Gráfico 20. Percurso das promoções dos/das diplomatas ativos/as que ingressaram a partir de 1971



N inicial: 1404; 309 mulheres e 1085 homens; N final: 205, 37 mulheres e 168 homens; 40 indivíduos chegaram em 1999 no Quadro Especial.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

### 3.1. CURSO DE ALTOS ESTUDOS E PROMOÇÃO

O Curso de Altos Estudos passou a ser obrigatório para a passagem do cargo de Conselheiro/a para Ministro/a de 2ª Classe e Ministro/a de 1ª Classe em 1979. Nos 43 anos que separam 1979 de 2022, 717 teses foram defendidas no Instituto Rio Branco, sendo 83% (597) por diplomatas do sexo masculino, e 17% (120) por diplomatas do sexo feminino (Tabela 29 em Anexo).

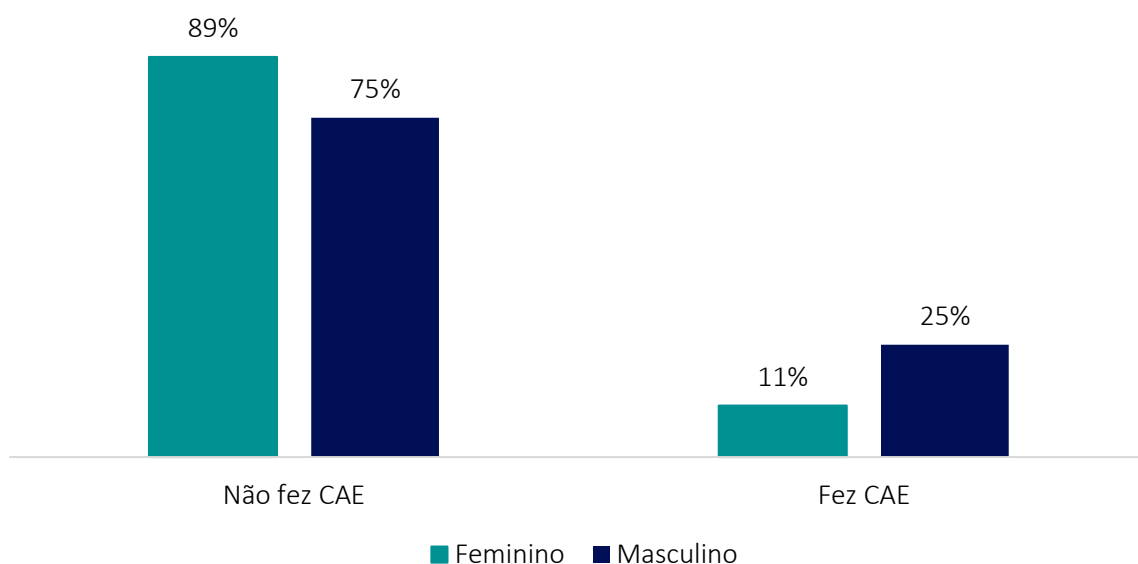
Como o universo de 1.888 diplomatas reúne diferentes gerações e grupos que não têm interesse para o caso do CAE (e que totalizam 1.207 casos), focamos naqueles/as que estão na posição de Conselheiros/as para verificar quem fez e quem não fez o CAE até o momento.

Em seguida, trabalhamos com as categorias de Ministro de 2ª e 1ª Classe para observar o tempo que levaram para ser promovidos a estas posições a partir da defesa do CAE.

Foram analisados 328 diplomatas que eram Conselheiros/as em 2022, 249 homens e 79 mulheres. Como podemos ver no Gráfico abaixo, o percentual de mulheres Conselheiras que ainda não fizeram o CAE é de 89%, enquanto de homens Conselheiros é de 75%.

Foi verificada a existência de associação estatística entre as variáveis sexo do/a diplomata e realização do CAE ( $p < 0,012$ ). Mais precisamente, a associação é **negativa** entre ser mulher diplomatas e ter feito o CAE. Ou seja, estatisticamente, as diplomatas mulheres têm menos probabilidade de ter realizado o CAE em comparação com seus colegas masculinos (ver Tabela 30, Tabela 31, Tabela 32 e Tabela 33 do Anexo).

Gráfico 21. Conselheiros/as homens e mulheres que fizeram e não fizeram o CAE, com porcentagem em sexo (2022)



N de conselheiros/as: 328

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Mesmo sendo uma diferença pequena, é preciso entender o que leva as mulheres desistirem da progressão na carreira. No estudo de Sheneer e Reitman (1994), foram analisadas diferentes experiências vivenciadas por homens e mulheres com MBA durante suas carreiras no setor privado. O estudo não encontrou diferenças entre os sexos masculino e feminino no período inicial da carreira, mas ao chegar na metade, as mulheres relataram menor renda, menor satisfação profissional e pior apreciação pelo chefe em relação aos homens. Elas também notaram que passam por mais situações discriminatórias do que os colegas no cotidiano

profissional. Com base nessas informações, é importante compreender os fatores que desestimulam mulheres diplomatas a investir na progressão funcional. Uma hipótese que podemos levantar é a de que a falta de uma compreensão, ou a inexistência de critérios mais objetivos para o que seria o mérito no Ministério das Relações Exteriores, como a que foi constatada nas entrevistas em profundidade podem desestimular mais as mulheres do que os homens a seguir para as hierarquias superiores. Talvez porque não sintam que seus esforços sejam reconhecidos, como se pode ver neste exemplo de relato: "Porque há alguns critérios objetivos em algumas promoções como, por exemplo, tempo de exterior, fazer o curso do CADE, fazer a tese do CAE, tempo de chefia, né? Mas Depois que você preenche esses critérios essa promoção, ela depende do seu chefe. Depende de onde você está e não necessariamente do seu mérito."

A hipótese da menor ambição ou desejo das mulheres de progredirem na carreira precisa ser testada em pesquisas complementares. Porém, lembramos que o *survey* realizado em 2022 por nossa equipe mostrou que entre os/as diplomatas ativos/as, 92% disseram ser importante ou muito importante avançar na carreira, não havendo diferenças entre homens e mulheres. Entre as hipóteses a serem testadas devem estar aquelas relacionadas aos custos pessoais de se fazer o CAE. Nas entrevistas em profundidade, algumas mulheres relataram que há pouco tempo para a realização da pesquisa diante do acúmulo de tarefas de cuidado relacionadas à vida privada, principalmente com os filhos pequenos ou no começo da adolescência, bem como outros familiares, como os pais mais idosos.

Quando relacionamos os indivíduos que fizeram alguma pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado) com a realização da Tese, notamos que para o caso dos diplomatas homens, mas apenas para eles, há uma forte associação entre as variáveis. A chance dos diplomatas homens com pós-graduação terem realizado a tese foi quase duas vezes maior em relação às mulheres (ver Tabela 32

Tabela 34 e Tabela 35).

Verificamos se há alguma diferença entre homens e mulheres diplomatas no tempo de realização do CAE uma vez promovidos a Conselheiros/as. A média foi a mesma para ambos, 4 anos, com a moda feminina em 4 anos e a moda masculina em 3 anos (ver Tabela 36).

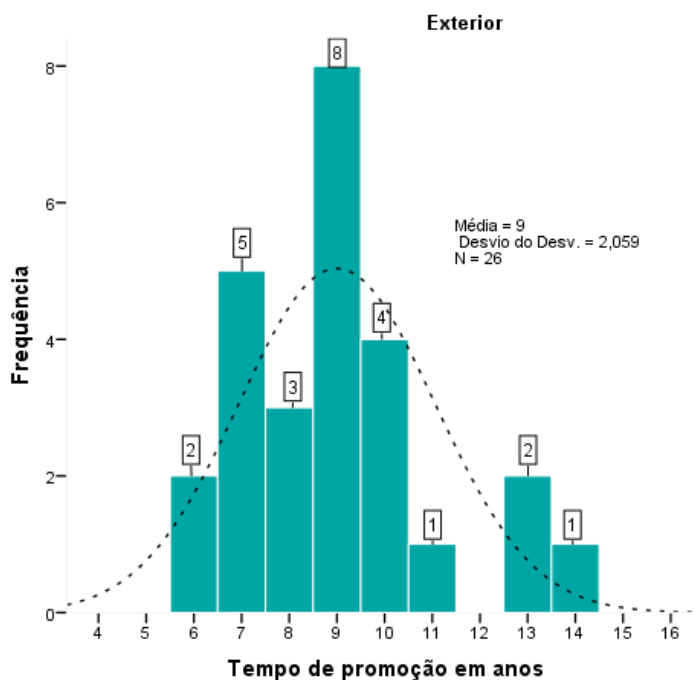
O tempo de progressão entre a realização do CAE e Ministro/a de 2ª Classe também não é diferente entre homens e mulheres e entre o grupo LGBTI+ e heterossexuais, com uma média de 3 anos para os quatro grupos (ver Tabela 37 e Tabela 38). O mesmo ocorre entre a realização do CAE e a nomeação a Ministro/a de 1ª Classe, com uma diferença mínima entre os indivíduos do grupo LGBTI+, que levaram em média 10 anos para percorrer o trajeto, e o grupo de pessoas heterossexuais, que levaram 9 anos (ver Tabela 39 e Tabela 40).

Com a hipótese de que os nascidos no exterior sejam filhos de diplomatas, ao menos em sua maioria, testamos o tempo que estes levam entre a realização do CAE e a promoção a Ministro/a de 1ª Classe. Enquanto os primeiros levam em média 9 anos os segundos levam 10 anos. A mediana, aquela medida que divide a amostra ao meio, mostra que 50% dos nascidos/as no exterior chegaram ao cargo de Ministro/a de 1ª Classe em até 9 anos, enquanto dentre os 50% daqueles que nasceram no Brasil, o mesmo aconteceu em até 10 anos.

Os dois histogramas a seguir mostram a distribuição da frequência dos anos que marcam a promoção entre o CAE e Ministro/a de 1ª Classe. O primeiro diz respeito àqueles/as que nasceram no exterior, e mostra uma distribuição com uma barra de nove anos bem mais alta, no centro, em relação às demais. Há também três barras afastadas das demais, destacando três indivíduos que levaram mais tempo dos demais para serem promovidos, 13 e 14 anos.

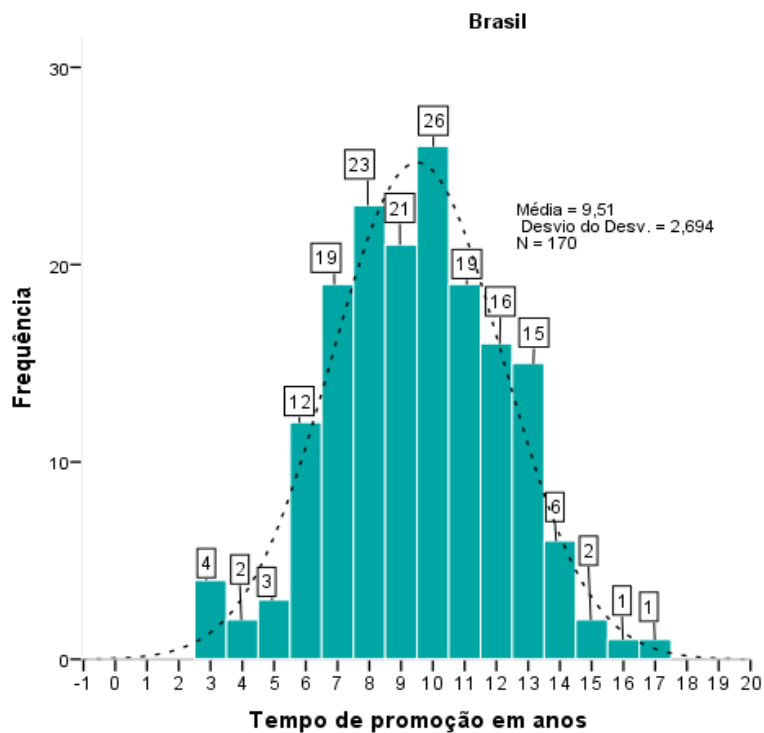
No histograma dos/as nascidos/as no Brasil, a distribuição da frequência dos anos que marcam a promoção entre o CAE e Ministro/a de 1ª Classe é mais homogênea, sem um grande destaque como o anterior, sendo a maior parte dos indivíduos promovidos entre 12 e 15 anos após o CAE.

Gráfico 22. Histograma do tempo de promoção em anos entre o CAE e a promoção Ministro/a de 1ª Classe para ativos/as que nasceram no exterior



Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Gráfico 23. Histograma do tempo de promoção em anos entre o CAE e a promoção Ministro/a de 1ª Classe para ativos/as que nasceram no Brasil



Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

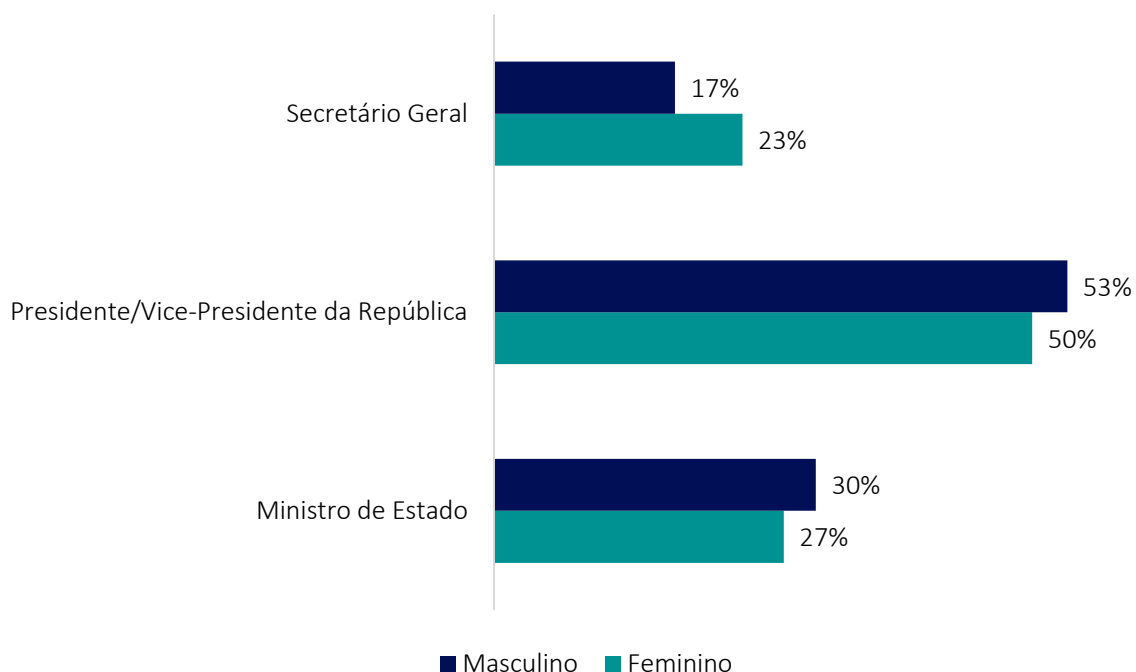
### 3.2. OCUPAÇÃO DE GABINETES DE ÓRGÃOS DE CÚPULA E PROMOÇÃO

Segundo a base do SIAPE, em abril de 2022 o corpo diplomático brasileiro contava com 71% de seus funcionários em cargos e postos no Brasil. Como explicado na seção metodológica deste Relatório, não foi possível coletar todas as ocupações de cargos e postos no Brasil devido às limitações impostas pelas fontes de dados. Assim, diante das narrativas dos diplomatas entrevistados/as na pesquisa qualitativa, que afirmaram que ocupar cargos nos gabinetes de órgãos de cúpula do Estado pode resultar em trajetórias mais direcionadas aos postos de prestígio e de poder da carreira e a promoções mais rápidas, optamos por focar a observação nestas categorias posicionais. Assim, coletamos dados sobre as ocupações de cargos nos gabinetes do Ministro de Estado e do Secretário Geral do Ministério das Relações Exteriores e do Presidente/Vice-Presidente da República. Isso nos permitiu comparar este grupo de indivíduos com aqueles que não apresentaram entradas nestes gabinetes e testar se há ou não impacto na velocidade da progressão funcional.

Além disso, a literatura sobre organizações mostra que a ocupação de cargos de decisão por grupos minorizados favorece a entrada de indivíduos do mesmo grupo sociológico nos espaços de poder (ver, por exemplo, Devey e Hold, 2019).

Como temos uma proporção desigual de homens e mulheres na carreira, ponderamos a contagem por gênero para apresentar a representatividade de cada grupo em cada um dos gabinetes de cúpula. Para o Gráfico a seguir, consideramos os diplomatas ativos/as entre 1978 e 2022 e notamos pouca diferença entre aqueles que trabalham no gabinete do Presidente/Vice-Presidente da República, um ambiente externo ao MRE, e nos gabinetes internos ao MRE – do Ministro de Estado e do Secretário Geral. Entre as mulheres, vê-se que metade trabalhou internamente, e metade trabalhou fora do Itamaraty. No grupo masculino, 53% (171 casos) trabalhou fora (ver Tabela 42).

Gráfico 24. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as que ocuparam cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado, por sexo (1978-2022)



N feminino: 78; N masculino: 321.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

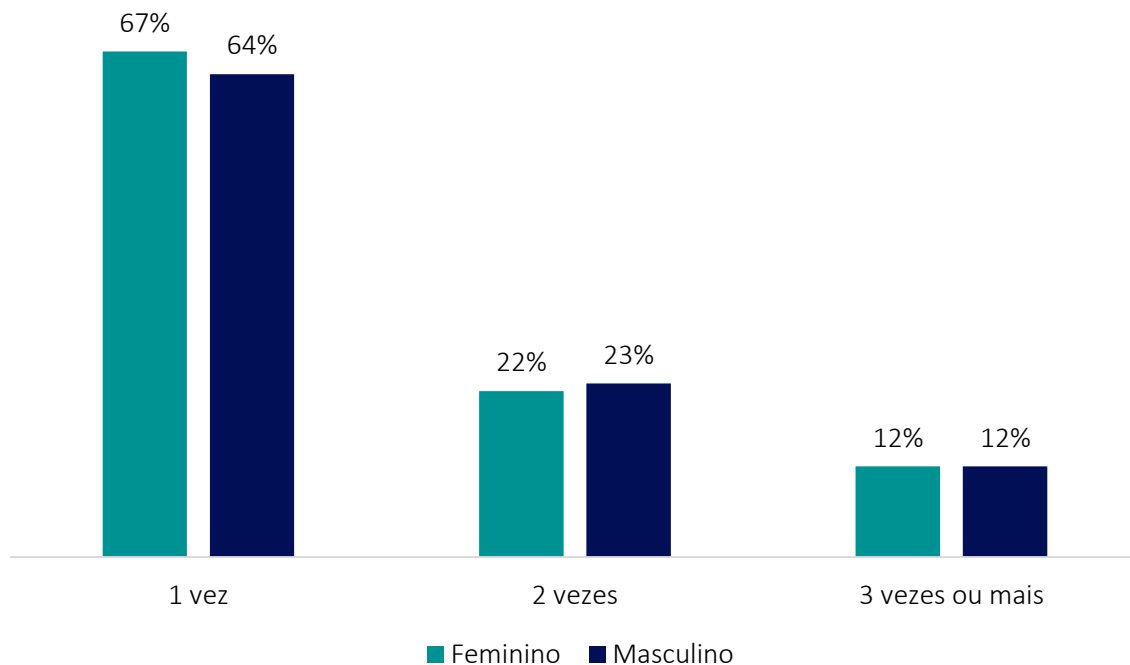
Dos 18 indivíduos do grupo LGBTI+ identificados através do *survey* e que ocuparam cargos nos órgãos de cúpula, 9 estiveram no gabinete do Ministro das Relações Exteriores, 3 no gabinete do Secretário Geral no do Presidente/Vice-Presidente da República.

Ter origem no estado do Rio de Janeiro foi apontado pelos diplomatas entrevistados como um grande trunfo na carreira, um fator que ajudaria a ocupar as posições mais promissoras, a trabalhar nos espaços de mais prestígio e poder. Testamos a associação positiva entre ser do Rio de Janeiro e ocupar cargos nos gabinetes de cúpula de Estado e o resultado estatístico mostrou que ela é bastante forte (ver Tabela 44).

Analisamos também a frequência de retorno dos diplomatas aos gabinetes de interesse. Como se pode ver a seguir, as percentagens nas categorias de frequência são praticamente as mesmas.



Gráfico 25. Distribuição do número de vezes em que diplomatas ocuparam cargos em gabinetes de órgãos de cúpula de Estado, por sexo



N Mulher: 78, N Homem: 321

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Analisamos a frequência de retorno aos gabinetes entre a amostra de 18 indivíduos do grupo LGBTI+ obtida no *survey* de 2022, e obtivemos uma taxa maior do que a dos dois grupos de sexo, masculino e feminino. Na categoria 3 vezes ou mais, os indivíduos LGBTI+ apresentaram uma taxa de 22%, na categoria 1 vez, a taxa foi de 56% e, na de 2 vezes, 22%. Esse percentual maior do grupo LGBTI+ na categoria 3 vezes não tem nenhuma relevância estatística.

### 3.3. TEMPO DE PERMANÊNCIA EM GABINETES DE ÓRGÃOS DE CÚPULA DO ESTADO

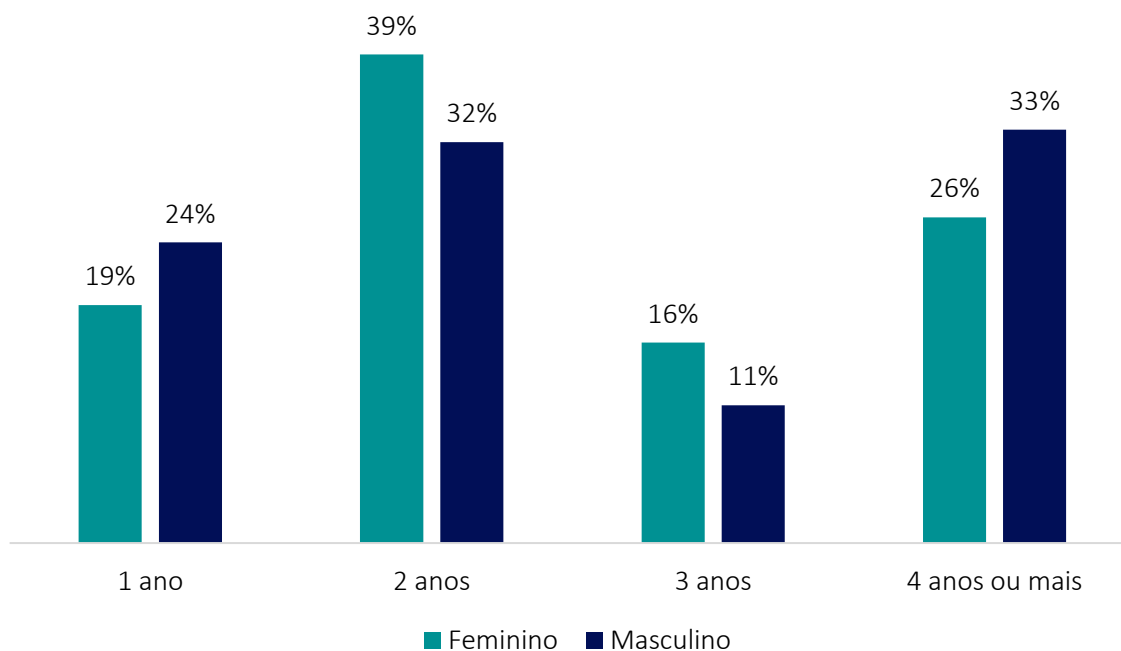
Como descrevemos na seção metodológica, os currículos recebidos pela pesquisa não continham informações padronizadas, pois são livremente preenchidos pelos/as diplomatas. Poucos ofereciam data de entrada e saída dos postos, cargos e funções, alguns sequer continham as datas, que também não foram encontradas em outras fontes, forçando seu

descarte. Para driblar as lacunas temporais e estimar os tempos de permanência nos gabinetes selecionados, consideramos a data de início da próxima missão, seja ela no Brasil ou no exterior, como a data final da anterior. Quando o tempo de permanência extrapolava o regulamentar, foi necessário fazer uma conferência em outras fontes.

A forma como a maioria das datas foi informada limitou algumas análises porque o período viável foi o ano, e não meses, ou dias, que tornariam as informações mais precisas. Casos de permanência de até um ano foram arredondados para o ano cheio para que ele pudesse contar no banco de dados. Os tempos de permanência podem também ter perdido meses na realização do cálculo, que arredonda o período. Ainda assim, a análise traz uma boa imagem do comportamento da variável tempo de permanência e está de acordo com o que se convencionou fazer em estudos de elites políticas e burocráticas.

Ao compararmos o tempo de permanência, em anos, nos gabinetes do Secretário-Geral, Ministro de Estado e Presidente/Vice-Presidente da República agrupados, notamos que esses intervalos são muito próximos para homens e para mulheres (ver Tabela 48 e Tabela 49). Entre as mulheres, 26% ocupam essas posições por 4 anos ou mais, enquanto entre os homens, essa taxa é de 33%. Assim, o percentual de homens que se mantêm nesses gabinetes por um período mais prolongado é maior em comparação às mulheres.

Gráfico 26. Tempo de permanência em anos nos gabinetes de órgãos de cúpula do Estado, por sexo



Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Temos um grupo de 133 indivíduos que auto identificaram sua orientação sexual no *survey* de 2022 e que nos permite comparar o tempo de permanência entre indivíduos LGBTI+ e heterossexuais. O tempo médio de permanência, em anos, para o grupo LGBTI+ foi de 2 anos, 1 a menos do que o grupo heterossexual (ver Tabela 50).

### 3.4.RELAÇÃO ENTRE OCUPAÇÃO DE GABINETES DE ÓRGÃOS DE CÚPULA E VELOCIDADE DAS PROMOÇÕES

As entrevistas em profundidade com os diplomatas apontaram a possibilidade de que a velocidade nas promoções poderia estar associada à ocupação de cargos em espaços de maior poder e prestígio. Soubemos, pelas entrevistas, que o poder e o prestígio atribuído a cargos e funções dependem de muitas variáveis, como os diferentes temas e regiões do globo a que as posições do organograma se dedicam (políticos, econômicos, sociais e humanitários, ambientais,

África, América do Norte etc.), o poder do chefe, o contexto político partidário, dentre outras. Mas elas não puderam ser testadas devido às limitações dos dados. Assim, nesta seção, dedicamos os testes à quatro variáveis principais: ocupação de cargos em gabinetes (que reúne Presidente/Vice-Presidente da República, Ministro de Estado do MRE e Secretário Geral do MRE), ser ou não ser Ministro/a de 1ª Classe, velocidade da carreira e sexo do/a diplomata. Secundariamente, testamos também o tempo de permanência nos gabinetes citados e o tipo de gabinete, se ME, PR ou SG.

A primeira análise estatística realizada teve como objetivo investigar a associação entre a ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula de Estado e o alcance do estágio de Ministro/a de 1ª Classe. O teste mostrou que a associação é estatisticamente significativa ( $p < 0,001$ ).

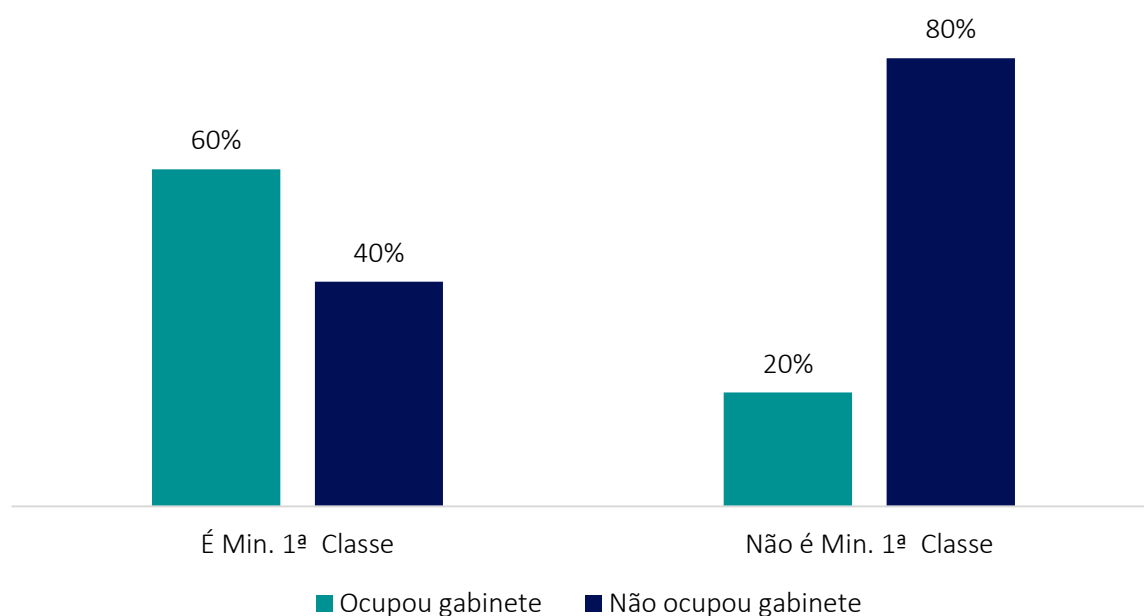
O cálculo do resíduo padronizado, que mostra a direção da associação, apontou uma associação **positiva** entre alcançar o estágio de Ministro/a de 1ª Classe e ocupar cargos em gabinetes. Por outro lado, uma associação **negativa** foi observada entre ser Ministro/a de 1ª Classe e não ter ocupado cargos em gabinetes. Da mesma forma, uma associação **negativa** foi observada entre não ser Ministro/a de 1ª Classe e ter ocupado cargos em gabinetes, enquanto uma associação **positiva** foi identificada entre não ser Ministro/a de 1ª Classe e não ter ocupado cargos em gabinetes.

É importante observar que os resultados não estabelecem uma relação causal, pois essa conclusão depende da consideração de outras variáveis que não estão disponíveis nos dados atuais. No entanto, os dados evidenciam uma associação clara, como ilustrado pelas porcentagens no Gráfico 27, abaixo (ver Tabela 51, Tabela 52 e Tabela 53 no Anexo).

Para fornecer uma visão mais concreta, a diferença percentual entre os Ministros/as de 1ª Classe que ocuparam e não ocuparam cargos em gabinetes de órgãos de cúpula de Estado é de 20%. Mais especificamente, 60% ocuparam esses cargos (134 casos), enquanto 40% não o fizeram (93). Em contraste, entre aqueles que não alcançaram o título de Ministro/a de 1ª Classe, a diferença é ainda mais notória, chegando a 60%. Nesse grupo, apenas 20% ocuparam cargos em gabinetes (265 casos), enquanto 80% não o fizeram (1.043 casos).

Para enfatizar a relevância desses resultados, o cálculo da razão de chance indica que aqueles/as que ocuparam gabinetes de órgãos de cúpula de Estado têm uma chance aproximadamente 5,67 vezes maior de atingir o topo da carreira, ou seja, de se tornarem Ministros/as de 1ª Classe, em comparação àqueles/as que não ocuparam cargos em gabinetes. Esses achados sugerem uma forte associação entre a ocupação de cargos em gabinetes e o alcance do estágio de Ministros/as de 1ª Classe.

Gráfico 27. Percentagens dos/das Ministros/as de 1ª Classe que ocuparam ou não gabinetes de órgãos de cúpula do Estado



Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

Verificamos se essa situação se mostrou diferente para homens diplomatas e mulheres diplomatas.

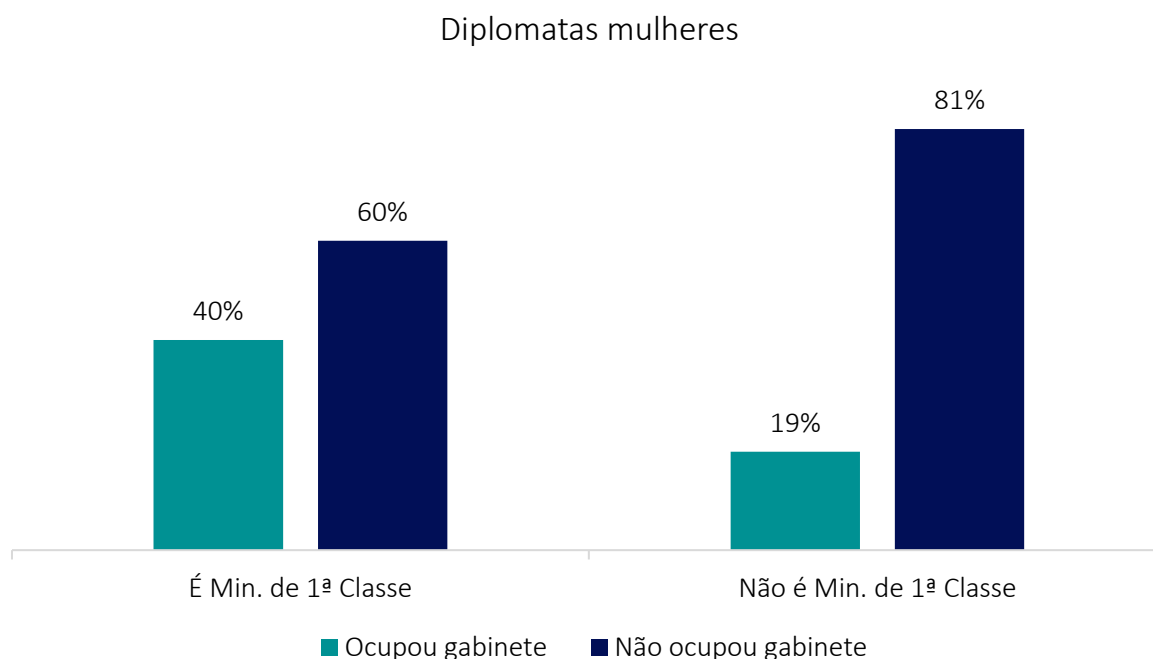
Realizamos uma análise das mulheres que ocuparam cargos em órgãos de cúpula e alcançaram o estágio de Ministra de 1ª Classe. Os resultados revelaram que, dentre as mulheres que chegaram ao topo da carreira, 40% ocuparam cargos em órgãos de cúpula durante a carreira (19 casos), enquanto 60% não ocuparam esses cargos (28 casos). Por outro lado, entre as

diplomatas que não alcançaram a posição de Ministra de 1ª Classe, 19% ocuparam cargos em órgãos de cúpula (59 casos), enquanto 81% não ocuparam (252 casos).

O teste de associação entre ser diplomata mulher, ter ou não chegado à Ministra de 1ª Classe e a ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula mostrou significância estatística ( $p < 0,001$ ).

O cálculo dos resíduos padronizados indicou uma associação **positiva** apenas entre as diplomatas mulheres que chegaram a Ministras de 1ª Classe e que ocuparam cargos em órgãos de cúpula. Em outras palavras, o alcance do topo da carreira para diplomatas mulheres está associado a ter ocupado cargos em órgãos do Estado.

Gráfico 28. Porcentagem das Ministras de 1ª Classe mulheres que ocuparam ou não cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado

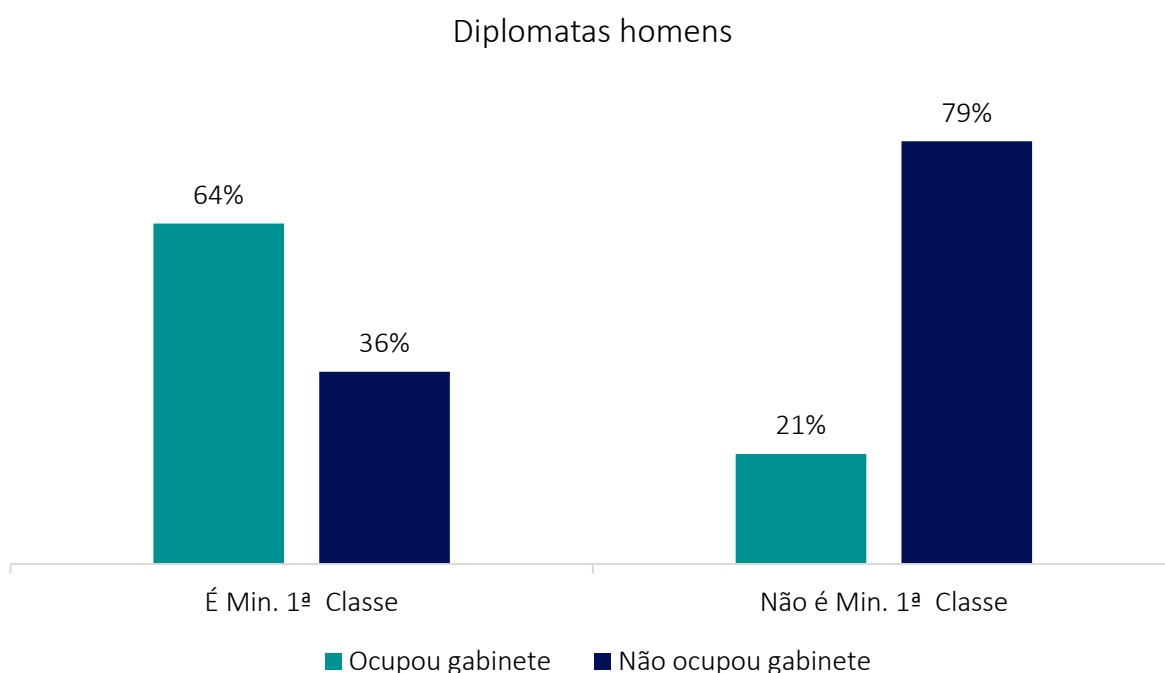


Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

O Gráfico abaixo mostra que dentre os diplomatas homens que chegaram a Ministro de 1ª Classe, 64% ocuparam cargos em gabinetes e 36% não ocuparam (115 e 65 casos respectivamente). Entre os diplomatas homens que não alcançaram o topo da carreira, 21% ocuparam gabinetes e 79% não ocuparam (206 e 781 casos respectivamente)

O teste de associação mostrou que também para os diplomatas homens há uma forte associação entre as variáveis ocupação de cargos em gabinetes e o alcance do topo da carreira (p-valor 0,000). No caso dos diplomatas homens, os valores dos resíduos padronizados revelam que a associação é significativa estatisticamente para todas as direções da associação. A associação é positiva para aqueles que são Ministros de 1ª Classe e que ocuparam cargos em gabinetes e entre aqueles que não são Ministros de 1ª Classe e não ocuparam gabinetes. Por outro lado, a associação é negativa entre aqueles que são Ministros de 1ª Classe e não ocuparam gabinetes e aqueles que não são Ministros de 1ª Classe e ocuparam gabinetes (os dados para mulheres e homens diplomatas estão na (ver Tabela 54, Tabela 55, Tabela 56).

Gráfico 29. Porcentagem dos Ministros de 1ª Classe homens que ocuparam ou não cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado



Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

A velocidade da carreira foi estabelecida pela equação ano de promoção a Ministro/a de 1ª Classe menos ano de entrada na carreira. Ela foi categorizada em “veloz”, de 22 a 25 anos entre uma data e outra, “intermediária”, de 26 a 29 anos e “retardatória”, 30 anos ou mais

(lembrando que a média de tempo de percurso do trajeto é o ano do limite superior da categoria intermediária, 29 anos).

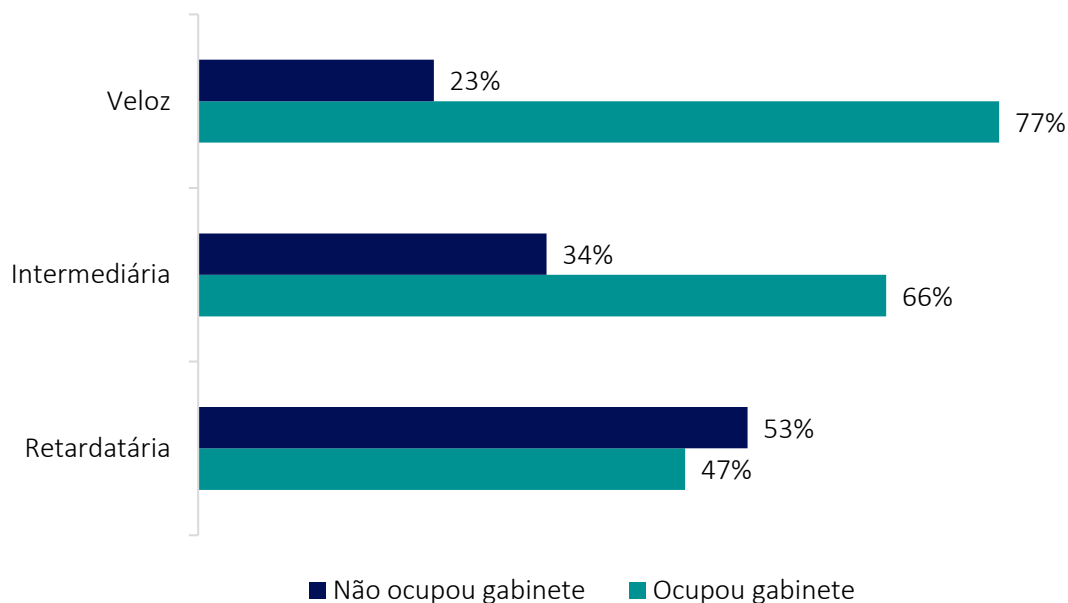
A primeira hipótese testada foi a de que a velocidade das promoções, ou a velocidade da carreira, está associada à ocupação de cargos em gabinetes e o teste estatístico mostrou que ela é verdadeira ( $p < 0,005$ ). No entanto, a direção da associação não é a que esperávamos baseadas nos relatos dos/as diplomatas entrevistados e na discrepância que o Gráfico 30 mostra entre os percentuais de quem ocupou e não ocupou gabinetes e que tiveram uma carreira veloz (77% contra 23%, 17 e 5 casos). Para esta associação, o valor do resíduo padronizado não ultrapassou o limite de + ou - 1,96.

O Gráfico mostra que 66% daqueles que tiveram carreiras de velocidade intermediária ocuparam cargos em gabinetes e 34% não ocuparam (77 e 39 casos respectivamente). Também para esta associação, o valor do resíduo padronizado não ultrapassou o limite de + ou - 1,96.

Já nas carreiras retardatárias, 47% ocuparam cargos em gabinetes e 53% não ocuparam (39 e 44 casos respectivamente). A associação é positiva com não ter ocupado cargos em gabinetes e negativa com ter ocupado cargos em gabinetes. Assim, ocupar cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado está associado a não ter uma carreira retardatária (ver Tabela 57, Tabela 58 e Tabela 59 do Anexo).



Gráfico 30. Associação entre velocidade nas promoções e ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula de Estado

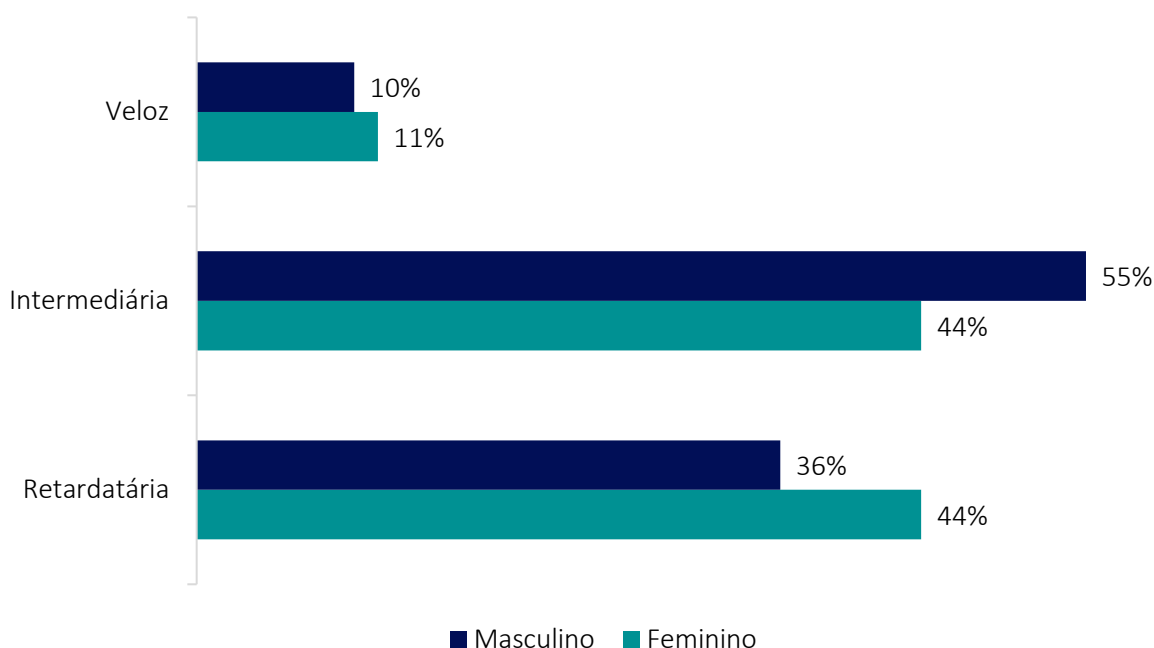


Fonte:

Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Observamos como os/as diplomatas homens e mulheres se distribuem pelas diferentes velocidades das carreiras. Em percentual, tivemos a seguinte distribuição: entre as mulheres diplomatas, 11% tiveram carreiras velozes, 44% tiveram carreiras de velocidade intermediária, e outras 44% tiveram carreiras retardatárias (5, 20 e 20 casos, respectivamente). Entre os homens diplomatas, 10% tiveram carreiras velozes, 55% tiveram carreiras de velocidade intermediária, e 36% tiveram carreiras retardatárias (116 e 83 casos, respectivamente). Os testes mostraram que não há significância estatística na associação entre as variáveis sexo e velocidade na carreira ( $p > 0,475$ ) (Tabela 60, Tabela 61).

Gráfico 31. Distribuição dos/as diplomatas homens e mulheres pelas diferentes velocidades de carreira



Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Testamos se a associação entre sexo dos/as diplomatas e velocidade da carreira se comportaria de forma diferente ao inserir a variável ocupação de órgãos de cúpula de Estado. As significâncias estatísticas repetiram as do teste anterior, com a importante diferença no fato de que ela se aplicou apenas ao caso das mulheres diplomatas ( $p < 0.051$ ). Para os homens diplomatas a associação entre velocidade da carreira e ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula não tem significância estatística ( $p > 0,069$ ). Assim, podemos dizer que, para as mulheres, ter uma carreira retardatória está negativamente associado ter ocupado cargos em gabinetes e positivamente associada a não ter ocupado tais cargos (ver Tabela 60, Tabela 62, Tabela 63, Tabela 64).

Testamos outras associações, por exemplo, se o tipo de gabinete (dentre os três citados) ou o tempo de permanência neles influenciou a velocidade das promoções, mas as variações percentuais das proporções foram baixíssimas e não tiveram significância estatística.

Assim, esta seção mostrou que ter passagens por cargos em gabinetes de órgãos de cúpula está associado a ter alcançado o estágio de Ministro/a de 1ª Classe e à velocidade da carreira, não importando nem o tipo de gabinete, se do Presidente/Vice-Presidente da

República, se do Ministro de Estado e Secretário Geral do MRE, nem o tempo de permanência nestes gabinetes. A seção também mostrou que estas associações se mostraram diferentes para diplomatas homens e mulheres diplomatas.

### 3.5. OCUPAÇÕES DE POSTOS NO EXTERIOR

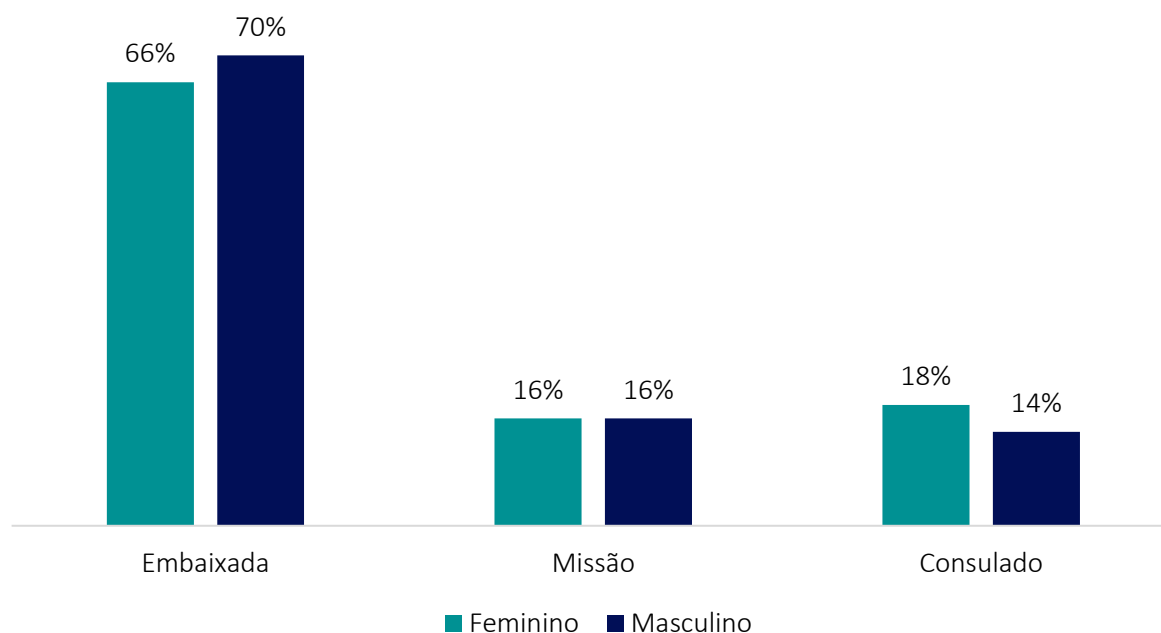
Nesta seção, ao invés de trabalhar com o universo de 1.888 indivíduos como fizemos até aqui, preparamos um banco de 5.365 linhas correspondentes à quantidade de postos no exterior ocupados por todos os diplomatas ativos/as entre os anos 1976 e 2023. Para a análise das carreiras no exterior, foram consideradas as informações da seção Missões Permanentes no Exterior presentes nos currículos dos diplomatas do MRE. Separamos essa seção do currículo em quatro categorias: Embaixadas, Missões, Consulados-Gerais e Consulados. Assim como nos cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado, coletamos o tempo de permanência nas categorias de Missões Permanentes no Exterior. Também neste caso tivemos de lidar com livre preenchimento do documento, assim, grande parte dos currículos não apresentavam informações sobre o período de entrada e saída nos postos. Assim, em muitos casos tivemos que construir o dado com base no ano de entrada no próximo posto, seja ele no Brasil ou no exterior. Em casos em que os períodos não estavam claros, fizemos buscas no Diário Oficial da União e em currículos de embaixadores disponibilizados ao Senado Federal para as sabatinas quando da indicação para Embaixadas.

A nossa primeira observação foi sobre a quantidade de postos no exterior que homens e mulheres diplomatas ativos/as ocuparam ao longo da sua trajetória. Neste período, as Embaixadas concentraram 69% dos postos; Missões 16%; Consulados 15%.

Os 1.116 postos no exterior que foram ocupados por diplomatas mulheres se distribuíram em 66% nas Embaixadas, 16% nas Missões e 18% nos Consulados (que somaram Consulados-Gerais e Consulados). Os 4.249 postos no exterior ocupados por diplomatas homens se distribuíram em 70% nas Embaixadas, 16% nas Missões e 14% nos Consulados. A distribuição dos/as diplomatas homens e mulheres pelos tipos de postos no exterior foi muito semelhante quando se observa as porcentagens, no entanto, quando realizamos os testes estatísticos de

associação de variáveis, fomos forçados/as a interpretar diferentemente os dados  $p < 0,011$ ). Assim, a possibilidade de não haver associação entre essas variáveis é de aproximadamente 1,08%. Ainda que o teste de verificação da força de associação tenha tido um resultado baixo, o valor do resíduo padronizado para diplomatas mulheres que serviram em Consulados foi de 2,5. Assim, tratando-se de um contexto de pesquisa social, podemos dizer com segurança que há uma associação positiva entre diplomata mulher e postos em Consulados (ver Tabela 65, Tabela 66 e Tabela 67).

Gráfico 32. Distribuição dos tipos de postos no exterior por sexo dos/as diplomatas



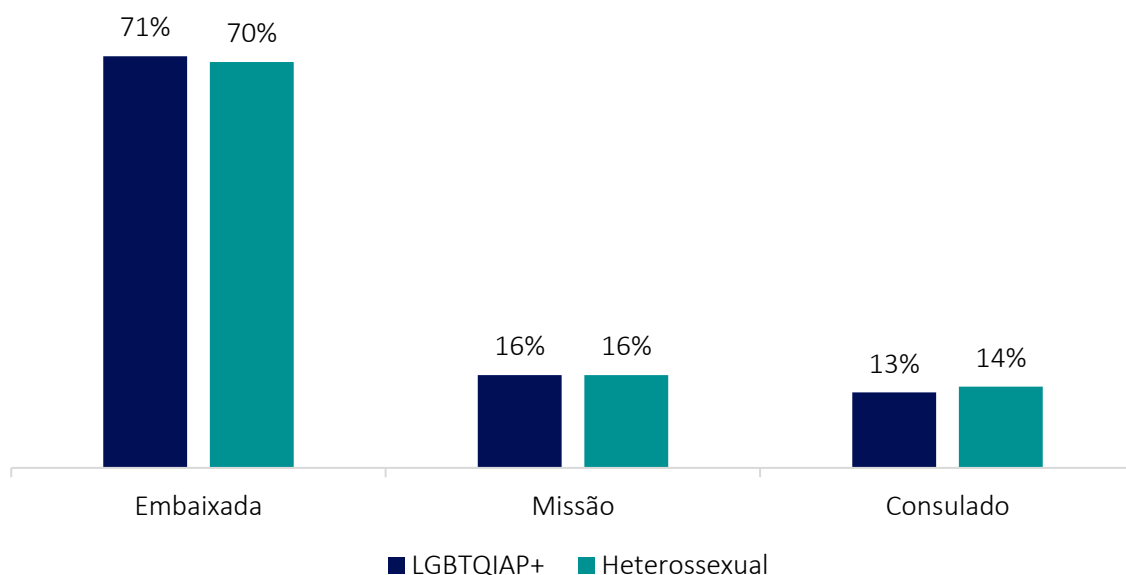
N total de postos contabilizados 5.365, N Feminino 1.116; N Masculino 4249.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023.

O banco de postos no exterior composto por indivíduos com orientação sexual identificada no *survey* de 2022 é composto por 1.880 linhas, 365 relacionadas aos indivíduos LGBTI+ e 1.515 heterossexuais. Os postos ocupados por indivíduos LGBTI+ se distribuíram em 71% em Embaixadas, 16% em Missões e 13% em Consulados. Já os postos ocupados por heterossexuais se distribuíram em 70% em Embaixadas, 16% em Missões e 13% em Consulados. Não foi encontrada associação estatisticamente significativa entre ocupações dos diferentes

tipos de postos no exterior e orientação sexual (o que foi confirmado por um valor de  $p > 0,739$ ) (ver Tabela 68 e Tabela 69).

Gráfico 33. Distribuição das ocupações de postos no exterior por tipos de representações e por orientação sexual

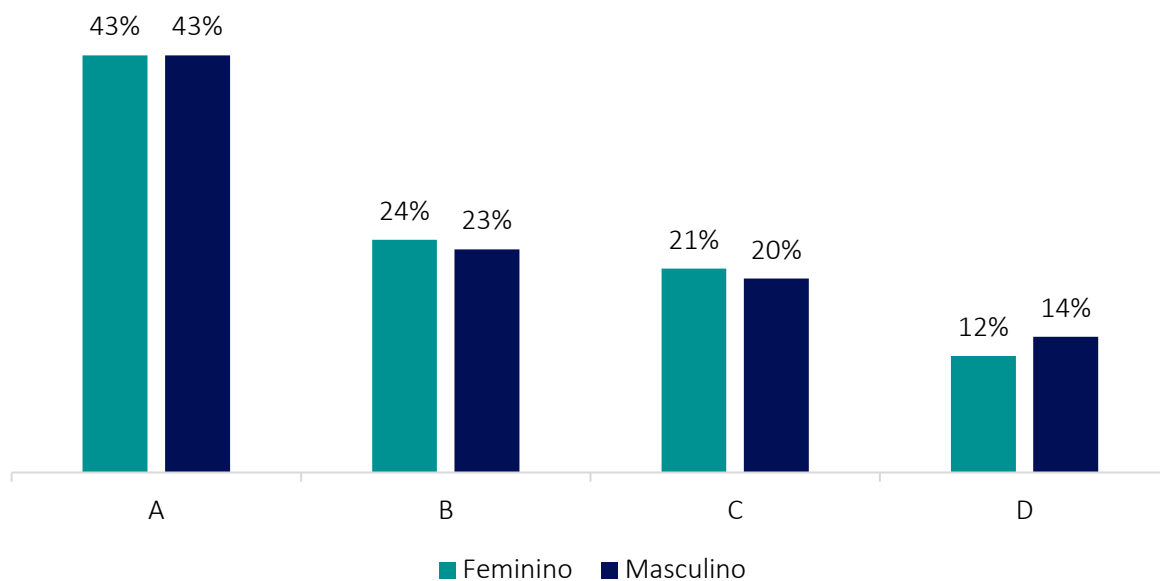


N total de postos ocupados 1880; N LGBTI+ 365; N Heterossexuais 1515. 3.485 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023

O Gráfico 34, abaixo, mostra que não há diferença dos diplomatas homens e mulheres entre as classificações dos postos no exterior, a não ser pelos 2 pontos percentuais a mais para mulheres em postos classificados como D, mas que não possui nenhuma relevância estatística (valor de  $p 0,620$ ) (ver Tabela 70 e Tabela 71).

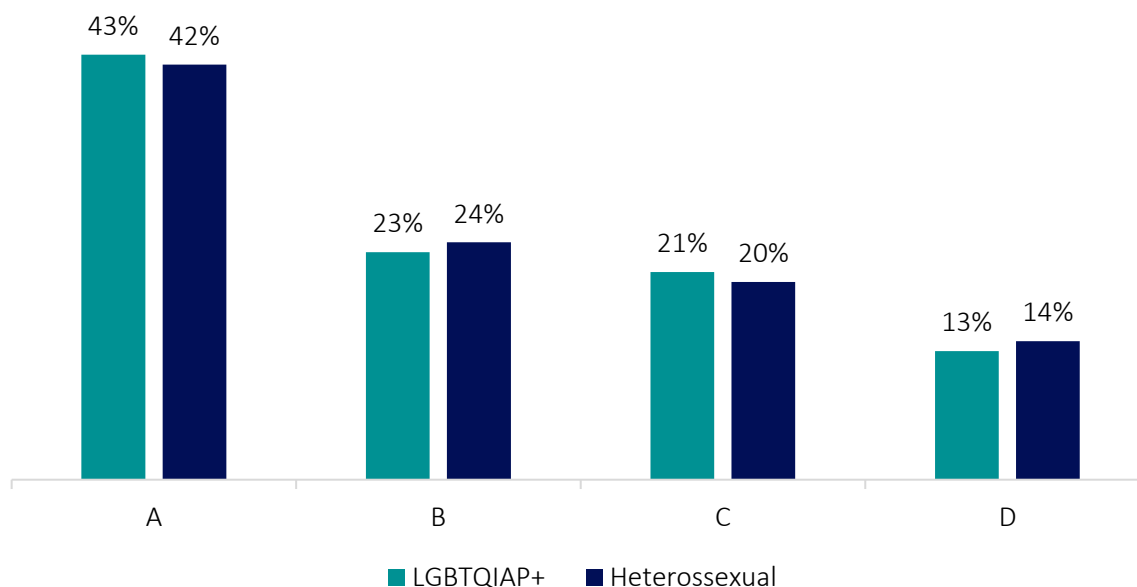
Gráfico 34. Distribuição dos/as diplomatas homens e mulheres pelas classificações de postos no exterior



Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

O Gráfico abaixo mostra diferenças insignificantes na distribuição dos indivíduos LGBTI+ e heterossexuais pelas classificações de postos no exterior, 1 ponto percentual para cada uma das 4 classes. Essas mínimas diferenças percentuais também não apresentaram relevância estatística ( $p > 0,925$ ) (ver Tabela 72 e Tabela 73).

Gráfico 35. Distribuição dos/as diplomatas do grupo LGBTI+ e heterossexual pelas classificações de postos no exterior



Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023

O fenômeno identificado pela literatura internacional como “parede de vidro” ocorre quando existem obstáculos que impedem o acesso das mulheres numa mesma posição hierárquica a departamentos com características específicas e a sua concentração em certos tipos de espaços e ocupações. Estas barreiras invisíveis mantêm as mulheres em locais que tendem a ser menos desejáveis pelos homens por possuírem menos poder, prestígio e privilégios (Sneed, 2007; Bishu e Alkadry, 2017).

Para testar se o fenômeno “parede de vidro” ocorre na diplomacia brasileira, adotamos uma estratégia que mostra em que momento da carreira homens e mulheres Conselheiros/as e homens e mulheres Ministros/as de 1ª Classe passaram pelos diferentes tipos de postos no exterior - Embaixada, Missão e Consulado - no período 1976-2022. Consideramos as posições Conselheiro/a e Ministro/a de 1ª Classe porque entendemos que eles são momentos divisórios da carreira. Para estabelecer o que chamamos de momentos, consideramos tanto as datas das promoções a Conselheiro/a e Ministro/a de 1ª Classe, quanto as datas das nomeações para os diferentes tipos de postos no exterior para separá-los entre aqueles que foram ocupados antes

e aqueles que foram ocupados depois das progressões funcionais selecionadas. Assim, temos que:

Antes = serviu no posto antes de se tornar Conselheiro/a ou Ministro/a de 1ª Classe.

Depois = serviu no posto após de se tornar Conselheiro/a ou Ministro/a de 1ª Classe.

Notamos significância estatística na associação **positiva** entre postos em Embaixadas ocupados por diplomatas mulheres posteriormente à sua promoção a Ministra de 1ª Classe ( $p < 0,013$ ) (Tabela 76, Tabela 77 e Tabela 78Tabela 75).

Não há significância estatística na associação entre categorias de gênero e de orientação sexual e classificação dos postos no exterior (Tabela 79 e Tabela 80).



#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório trabalhou com dados de 1.535 diplomatas ativos/as e 353 inativos/as. Estes dados vieram de quatro fontes principais: Anuário de 2010, Listas de Antiguidades, Base do SIAPE e Currículos dos diplomatas ativos/as, além de outros, como os Diários Oficiais da União, utilizados para melhorar a qualidade das informações. Fizeram parte das análises todos os diplomatas ativos/as e inativos/as vivos. Os ativos/as são aqueles que ingressaram na carreira entre os anos 1971 e 2022 e os aposentados são aqueles que entraram no IRBr a partir de 1947 e se aposentaram até o ano de 2021.

O relatório está dividido em três partes. Na primeira, foram analisadas a faixa etária, a data de ingresso na carreira e dados demográficos dos dois grupos. Também observamos o perfil acadêmico através dos cursos e instituições de ensino pelas quais passaram. Na última seção, foram examinadas a progressão funcional e a ocupação de cargos no Brasil e no exterior, considerando principalmente duas categorias analíticas: gênero e orientação sexual.

A primeira seção mostrou que, apesar das mudanças sociais ocorridas no Brasil nas últimas décadas e aquelas institucionais empregadas pelo IRBR nos anos 1990 e 2000, o percentual de mulheres a ingressar na carreira entre os anos de 1970 e 2021 ficou entre 19% e 26%, mantendo a representação por sexo no corpo diplomático brasileiro bastante desigual. O fraco crescimento na entrada de mulheres não se mostrou linear, nos anos de 1980 e 1990 o percentual de ingressantes do sexo feminino foi menor do que nos anos de 1970.

Dentre os ativos/as, o percentual dos mais jovens entre as mulheres foi um pouco maior do que entre os homens. Dentre as diplomatas, 31% estavam na faixa de 26 a 40 anos, e entre os diplomatas, 25%. A média de idade do grupo feminino também foi ligeiramente menor, 48,5 anos contra 49,3 do grupo masculino.

Com relação a idade média de entrada na carreira, não há diferenças entre homens e mulheres em atividade, atualmente ambos entram com a idade de cerca de 27,6 anos. Entretanto, quando comparamos os grupos de ativos/as e aposentados/as, notamos um aumento na idade de ingresso na carreira, isso pode estar relacionado não apenas com a

exigência de ensino superior prévio, mas também ao possível aumento do nível de dificuldade do concurso, que exige dos candidatos mais anos de estudo para a aprovação.

Observamos as aposentadorias ocorridas entre 1985 e 2022 e o aspecto mais interessante foi o aumento do número de benefícios concedidos em momentos específicos, o que supomos ter relação com mudanças na legislação, como a PEC “da bengala”, e com a conjuntura política, como alterações político-ideológicas no executivo federal.

Outro elemento importante sobre os inativos/as foi que, embora 56% tenham alcançado o cargo mais alto da carreira, dentre as mulheres, apenas 8% entraram na inatividade como Ministras de 1ª Classe, enquanto entre os homens isso ocorreu com 92%. A razão de chance de um diplomata homem inativo chegar ao cargo mais alto da carreira diplomática foi de 4,77 vezes maior do que as diplomatas mulheres inativas. Como observamos, o conceito de teto de vidro não se mostrou adequado para o caso das diplomatas mulheres inativas, visto que sobre elas pesaram limitações institucionais bastante visíveis, formalizadas, que impediram seu avanço na carreira. Apontamos como uma dessas regras o processo de agregação que vigorou até a segunda metade de 1990. Entretanto, apesar de sua eliminação, não houve um alavancamento na inclusão de diplomatas mulheres no estrato mais alto da carreira. Durante o *survey* realizado com uma amostra de diplomatas aposentadas, elas relataram dificuldades objetivas, principalmente na conciliação entre vida profissional e familiar. Inclusive, muitas dessas profissionais não contraíram matrimônio e/ou não foram mães, já que essas escolhas poderiam trazer severas consequências para as suas vidas profissionais.

A demografia da diplomacia brasileira mostrou grande desigualdade de representação regional do país, já que maioria do nosso corpo diplomático teve origem da região Sudeste. Esta região concentra 41,8% da população, mas no corpo diplomático a concentração é de 62%, dos quais 52% são fluminenses e paulistas. Notamos também que 70% dos nossos diplomatas vieram de uma das 26 capitais brasileiras ou do Distrito Federal, cidades que concentram 23% da nossa população. As regiões Norte e Nordeste juntas têm cerca de 35,5% da população nacional, mas no MRE elas são representadas por apenas 12% dos profissionais. Temos então que a diferença proporcional para as regiões Norte e Nordeste é negativa, indicando que a representação no corpo diplomático é menor do que a proporção de sua população. A proporção populacional da região Sudeste é 20,2% maior no corpo diplomático em relação à representação da região na

população no país, enquanto a proporção populacional das regiões Norte e Nordeste é de - 23,5% em relação à sua representação na população nacional.

Quanto à formação acadêmica, a maioria dos diplomatas brasileiros em atividade são egressos de cursos que categorizamos como humanísticos. Houve, inclusive, um crescimento expressivo de outros cursos dessa grande área no decorrer do período observado, que passaram de 24% para 44%. Os cursos técnicos, Administração, Engenharia e Economia também cresceram, mas de forma menos expressiva, de 12% passaram para 17%. Dentre os cursos humanísticos, o mais presente é o de Direito, 48% das formações. Dentre os inativos/as, 61% cursaram Direito, já dentre os ativos/as, foram 36%. Isso se deve, em parte, ao aumento da variedade de cursos ofertados pelo sistema universitário brasileiro, principalmente ao crescimento da oferta de graduações de Relações Internacionais desde o início do século XXI. Dada a proximidade entre os interesses da carreira e os conteúdos cobrados no concurso, atualmente há um número expressivo e crescente de diplomatas formados em RI, somando 15% do corpo ativo. O curso de Relações Internacionais experimentou um crescimento constante e significativo, notado na taxa média de crescimento anual calculada em 4.19% durante os últimos 38 anos, o que mostra maior profissionalização da diplomacia brasileira. O curso de Direito também viu um crescimento substancial, embora em menor proporção em relação à RI, com uma taxa média de crescimento anual de 0.53% entre 1962 e 2022. Entre as mulheres, 34% se formaram em Direito e 21% em RI, entre os homens 40% se formaram em Direito e 14% em Relações Internacionais, mostrando um processo de especialização em direção às Relações Internacionais maior entre as mulheres.

Quanto à natureza das instituições de formação, a maioria é egressa de universidades públicas, número que é ainda mais expressivo entre os ativos/as, totalizando 83%, e entre as diplomatas mulheres ativas, 85%. Entre os homens a taxa foi de 80%.

Como o sistema universitário é muito amplo e diversificado, abordamos instituições que figuraram no ranking da Folha de S. Paulo produzido entre os anos 2012 e 2019 para categorizá-las em de Elite e Não Elite. Neste recorte, as universidades que aparecem entre as dez melhores eram todas públicas, a maioria localizada no Sudeste. Destacamos que 52% dos diplomatas homens e mulheres se formaram em universidades de Elite por estarem entre as dez

mais avaliadas no referido ranking. A porcentagem entre os homens que estudaram em universidades de Elite e entre as mulheres que estudaram em universidades de Elite foi igual

Na seção sobre os padrões funcionais da carreira, notou-se que diplomatas homens e mulheres estão levando aproximadamente 16 anos para chegar a Conselheiros/as, o que ajuda a compreender as insatisfações com o tempo de progressão relatadas nas entrevistas. Atualmente os/as diplomatas levam em média 29 anos para percorrer o trajeto entre a entrada do IRBR e a posição de Ministra de 1ª Classe. Entre Conselheiro/a e Ministro/a de 1ª Classe o tempo médio de ascensão foi de 12 para as mulheres e 13 anos para os homens.

Ao analisar as médias ponderadas do quadro de diplomatas ativos em 2022, podemos dizer que não houve discrepâncias percentuais significativas quando comparamos as distribuições no grupo de mulheres e no grupo de homens das diferentes etapas da carreira. Entre elas, as 3<sup>as</sup> Secretárias somaram 3% e entre eles, 4%. As 2<sup>as</sup> Secretárias somaram, entre as diplomatas mulheres, 23%, e entre os diplomatas homens, 22%. Entre elas, as Conselheiras somaram 22% e entre eles 21%. As diplomatas mulheres Ministras de 2ª Classe somaram 14% e entre os diplomatas homens, 16%. Entre elas, as Ministras de 1ª Classe representaram 13%, já entre eles, 15%.

Entretanto, quando comparamos a distribuição de mulheres e homens nos diferentes degraus da carreira durante o período 1971 e 1999, notamos um decréscimo de mulheres a partir de Conselheiras. Em 1971, as três primeiras etapas da profissão os percentuais concentraram 23% de diplomatas mulheres e 77% diplomatas homens. Como Conselheiros/as, já em 1985, elas somaram 21% e eles 79%. Em 1992, como Ministros/as de 2ª Classe, elas eram 19% e eles 81%. Em 1999, como Ministros/as de 1ª Classe elas somaram 18% e eles 82%.

O percentual entre as diplomatas mulheres Conselheiras que não fizeram o Curso de Altos Estudos foi de 89%, enquanto dentre os homens foi de 75%. Notamos uma associação **negativa** com significância estatística entre ser mulher Conselheira e ter realizado o CAE, o que nos mostra que elas fazem menos o CAE do que o esperado pelo modelo estatístico (média zero e desvio padrão igual a 1). Notamos também que há uma associação **positiva** estatisticamente significativa entre pós-graduados/as e o cumprimento deste critério de progressão. Dentre os homens, a chance de realizar pós-graduação e concluir o CAE do foi quase duas vezes maior do

que entre as mulheres. Hipóteses que explicam este cenário necessitam ser testadas para que entendamos o que vem desestimulando as mulheres a fazer o Curso de Altos Estudos.

A hipótese da menor ambição ou desejo das mulheres de progredirem na carreira precisa ser testada em pesquisas complementares. Porém, lembramos que o *survey* realizado em 2022 por nossa equipe mostrou que entre os/as diplomatas ativos/as, 92% disseram ser importante ou muito importante avançar na carreira, não havendo diferenças entre homens e mulheres. Entre as hipóteses a serem testadas devem estar aquelas relacionadas aos custos pessoais de se fazer o CAE. Nas entrevistas em profundidade, algumas mulheres relataram que há pouco tempo para a realização da pesquisa diante do acúmulo de tarefas de cuidado relacionadas à vida privada, principalmente com os filhos pequenos ou no começo da adolescência, bem como outros familiares, como os pais mais idosos.

Depois de realizado o CAE, verificamos que aqueles que nasceram no exterior tiveram uma ascensão funcional mais veloz, eles/as levaram em média 9 anos para ir de 3<sup>o/a</sup> Secretário/a a Ministro/a de 1<sup>a</sup> Classe, contra 10 anos entre aqueles que nasceram no Brasil. Fizemos esse teste supondo que dentre os que nasceram no exterior, há uma maioria de filhos de diplomatas. Sendo assim, essa diferença pode estar relacionada ao capital social acumulado, já eles/as tiveram algum contato prévio com a carreira diplomática por meio de seus familiares, tendo também experimentado a vida no exterior prévia à entrada no IRBR.

A pesquisa também investigou a relação entre a ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado no Brasil e a ascensão profissional. Foram analisados os cargos nos gabinetes do Ministro de Estado, do Secretário Geral do MRE, do Presidente e Vice-Presidente da República, tendo sido os dois últimos agrupados.

Notamos que não houve diferenças entre homens e mulheres diplomatas que serviram gabinetes fora e dentro do Itamaraty: ser mulher, homem, heterossexual ou pertencente ao grupo LGBTI+ não é relevante para se ocupar cargos nesses espaços de maior destaque, mas ser do Rio de Janeiro é. Houve a associação positiva, e forte, entre ser do Rio de Janeiro e ocupar cargos nos gabinetes de cúpula de Estado.

Ao compararmos o tempo de permanência, em anos, nos gabinetes do Secretário-Geral, Ministro de Estado e Presidente/Vice-Presidente da República agrupados, notamos que

esses intervalos são muito próximos para homens e para mulheres. Entre as mulheres, 26% ocupam essas posições por 4 anos ou mais, enquanto entre os homens, essa taxa é de 33%. Assim, o percentual de homens que se mantém nesses gabinetes por um período mais prolongado é maior em comparação às mulheres.

Encontramos diferenças estatisticamente significativas entre aqueles que alcançaram o topo da carreira diplomática e a passagem por esses gabinetes. Há uma associação **positiva** entre alcançar o estágio de Ministro/a de 1ª Classe e ocupação de cargos em gabinetes. Aqueles/as que ocuparam gabinetes de órgãos de cúpula de Estado têm uma chance aproximadamente 5,67 vezes maior de atingir o topo da carreira em relação àqueles que não ocuparam. É importante observar que os resultados não estabelecem uma relação causal, pois essa conclusão depende da consideração de outras variáveis que não estão disponíveis nos dados atuais.

Dentre as mulheres, essa associação entre posição e promoção se dá apenas entre aquelas que chegaram a Ministras de 1ª Classe. Já entre os homens, os testes estatísticos mostraram que ser Ministro de 1ª Classe está associado **positivamente** com o fato de terem ocupado cargos em gabinetes de órgãos de cúpula e **negativamente** a não ter ocupado tais cargos.

A pesquisa também mostrou uma associação é **positiva** entre não ter ocupado cargos em gabinetes e não ter tido uma carreira retardatária, com 30 anos ou mais entre 3ª/a Secretário/a e Ministro/a de 1ª Classe. Na diferenciação por sexo dos diplomatas, a significância estatística apareceu para a associação positiva entre mulheres Ministras de 1ª Classe e ocupação de gabinetes de órgãos de cúpula do Estado. Para os homens diplomatas não houve significância estatística.

As Embaixadas se mostraram os espaços com maior número de entrada de profissionais, 69%. Missões, 16% e Consulados, 15%. Embora as diferenças entre homens e mulheres nesses postos seja pequena num primeiro momento, testes estatísticos apontaram uma associação **positiva** entre diplomatas mulheres e trabalho nos Consulados. Também encontramos significância estatística na associação **positiva** entre postos em Embaixadas ocupados por diplomatas mulheres posteriormente à promoção a Ministra de 1ª Classe.

Não encontramos significância estatística na relação entre os diferentes grupos sociais analisados e classificação dos postos no exterior.

## ANEXOS

Tabela 4. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as e inativos/as por faixa etária e sexo

|                  | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| De 26 a 40 anos  | 111      | 31%  | 299       | 25%  | 410   | 100% |
| De 41 a 69 anos  | 225      | 63%  | 823       | 70%  | 1048  | 100% |
| Maior de 70 anos | 21       | 6%   | 55        | 5%   | 76    | 100% |
| Total            | 357      | 100% | 1.443     | 100% | 1534  | 100% |

1 casos sem informação.

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 5. Estatística da idade dos/das diplomatas ativos/as e inativos/as por sexo

| Gênero    | Estatística   | Ativo | Inativo | Total |
|-----------|---------------|-------|---------|-------|
| Feminino  | Média         | 48.5  | 76      | 52.1  |
|           | Máximo        | 73    | 96      | 96    |
|           | Mínimo        | 26    | 47      | 26    |
|           | Desvio padrão | 11.7  | 8.2     | 14.7  |
|           | Mediana       | 45    | 76      | 48    |
| Masculino | Média         | 49.3  | 78.8    | 54.7  |
|           | Máximo        | 74    | 103     | 103   |
|           | Mínimo        | 26    | 41      | 26    |
|           | Desvio padrão | 11.2  | 7.6     | 15.6  |
|           | Mediana       | 47    | 78      | 52    |

35 casos sem informação

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 6. Estatísticas da idade no ingresso na carreira de diplomatas ativos/as e inativos/as por sexo

| Gênero    | Estatística   | Ativo | Inativo | Total |
|-----------|---------------|-------|---------|-------|
| Feminino  | Média         | 27.6  | 26.3    | 27.4  |
|           | Máximo        | 45    | 33      | 45    |
|           | Mínimo        | 18    | 20      | 18    |
|           | Desvio padrão | 4.3   | 3.7     | 4.2   |
|           | Mediana       | 27    | 27      | 27    |
| Masculino | Média         | 27.6  | 25.4    | 27.2  |
|           | Máximo        | 47    | 49      | 49    |
|           | Mínimo        | 19    | 20      | 19    |
|           | Desvio padrão | 4.5   | 4.4     | 4.6   |
|           | Mediana       | 27    | 25      | 26    |

35 casos sem informação

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.



Tabela 7. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as nas décadas de ingresso no IRBR por sexo

|           | Déc. 1970  | Déc. 1980   | Déc. 1990   | Déc. 2000   | Déc. 2010   | Déc. 2020  | Total        |
|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|--------------|
| Feminino  | 21<br>23%  | 43<br>22%   | 54<br>19%   | 172<br>25%  | 61<br>26%   | 7<br>29%   | 358<br>23%   |
| Masculino | 72<br>77%  | 153<br>78%  | 234<br>81%  | 522<br>75%  | 178<br>74%  | 17<br>71%  | 1176<br>77%  |
| Total     | 93<br>100% | 196<br>100% | 288<br>100% | 694<br>100% | 239<br>100% | 24<br>100% | 1534<br>100% |

1 caso sem informação

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 8. Distribuição dos/das diplomatas inativos/as nas décadas de ingresso no IRBR por sexo

|           | Até déc 1960 | Déc 1960    | Déc 1970   | Déc 1980   | Pós 1990   | Total       |
|-----------|--------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|
| Feminino  | 3<br>8%      | 18<br>12%   | 21<br>22%  | 8<br>36%   | 9<br>18%   | 59<br>17%   |
| Masculino | 34<br>92%    | 130<br>88%  | 74<br>78%  | 14<br>64%  | 42<br>82%  | 294<br>83%  |
| Tota      | 37<br>100%   | 148<br>100% | 95<br>100% | 22<br>100% | 51<br>100% | 353<br>100% |

Fonte: Elaborado pelo Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2022.

Tabela 9. Distribuição da posição hierárquica no momento da aposentadoria e o sexo dos/das diplomatas inativos/as (1985-2022)

|           |   | 1º e 2º<br>Secretario | Conselheiro | Min. de 1ª Classe | Min. de 2ª Classe | Total  |
|-----------|---|-----------------------|-------------|-------------------|-------------------|--------|
| Masculino | N | 3                     | 54          | 182               | 55                | 294    |
|           | % | 1%                    | 18%         | 62%               | 19%               | 100%   |
| Feminino  | N | 3                     | 33          | 15                | 8                 | 59     |
|           | % | 5%                    | 56%         | 25%               | 14%               | 100,0% |
| Total     | N | 6                     | 87          | 197               | 63                | 353    |
|           | % | 2%                    | 24%         | 56%               | 18%               | 100%   |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023

Tabela 10. Teste de associação entre a posição hierárquica no momento da aposentadoria e sexo do/a/s diplomatas inativos/as

|                          | Valor               | gl | Significância Assintótica (Bilateral) | Sig exata (2 lados) |
|--------------------------|---------------------|----|---------------------------------------|---------------------|
| Qui-quadrado de Pearson  | 45,358 <sup>a</sup> | 3  | ,000                                  | ,000                |
| Razão de verossimilhança | 40,787              | 3  | ,000                                  | ,000                |
| Teste Exato de Fisher    | 41,106              |    |                                       | ,000                |
| Nº de Casos Válidos      | 353                 |    |                                       |                     |

a. 2 células (25,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 1,00.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais, 2023

Tabela 11. Resíduo padronizado ajustado para a associação entre a posição hierárquica no momento da aposentadoria e sexo do/a/s diplomatas inativos/as

|           | 1 e 2 Secretario | Conselheiro | Min. de 1ª Classe | Min. de 2ª Classe |
|-----------|------------------|-------------|-------------------|-------------------|
| Masculino | -2,2             | -6,1        | 5,1               | ,9                |
| Feminino  | 2,2              | 6,1         | -5,1              | -,9               |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023

Tabela 12. Estimativa de Risco do diplomata homem aposentar-se como Ministro de 1ª Classe relação às diplomatas mulheres no grupo de inativos/as (1985 a 2022)

|   | Valor | Intervalo de confiança de 95% |          |
|---|-------|-------------------------------|----------|
|   |       | Inferior                      | Superior |
| Razão de Chances para gênero (masculino / feminino) | 4,77  | 2,53                          | 8,96     |
| Nº de Casos Válidos                                 | 353   |                               |          |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023

Tabela 13. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as e inativos/as por local de nascimento e sexo

| Local Nasc. | Feminino | % F  | Masculino | % M  | Total | % T  |
|-------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Capital     | 279      | 72%  | 964       | 70%  | 1.243 | 70%  |
| Interior    | 94       | 24%  | 346       | 25%  | 440   | 25%  |
| Exterior    | 13       | 4%   | 73        | 5%   | 86    | 5%   |
| Total       | 386      | 100% | 1.383     | 100% | 1769* | 100% |

119 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 14. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as e inativos/as por região de nascimento e sexo

| Grande região | Feminino | % F  | Masculino | % M  | Total | % T  |
|---------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Sudeste       | 239      | 62%  | 852       | 62%  | 1091  | 62%  |
| Sul           | 62       | 16%  | 183       | 13%  | 245   | 14%  |
| Nordeste      | 36       | 9%   | 158       | 11%  | 194   | 11%  |
| Centro-Oeste  | 31       | 8%   | 99        | 7%   | 130   | 7%   |
| Exterior      | 13       | 3%   | 73        | 5%   | 86    | 5%   |
| Norte         | 5        | 1%   | 18        | 1%   | 23    | 1%   |
| Total         | 386      | 100% | 1383      | 100% | 1769  | 100% |

119 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 15. Distribuição dos/das diplomatas ativos/as e inativos/as por UF de nascimento e sexo

| UF Nasc. | Feminino | % F  | Masculino | % M  | Total  | % T  |
|----------|----------|------|-----------|------|--------|------|
| RJ       | 119      | 31%  | 439       | 32%  | 558    | 32%  |
| SP       | 83       | 22%  | 266       | 19%  | 349    | 20%  |
| MG       | 31       | 8%   | 133       | 10%  | 164    | 9%   |
| RS       | 34       | 9%   | 101       | 7%   | 135    | 8%   |
| Exterior | 13       | 3%   | 73        | 5%   | 86     | 5%   |
| DF       | 21       | 5%   | 60        | 4%   | 81     | 5%   |
| PR       | 23       | 6%   | 54        | 4%   | 77     | 4%   |
| PE       | 7        | 2%   | 41        | 3%   | 48     | 3%   |
| BA       | 11       | 3%   | 35        | 3%   | 46     | 3%   |
| CE       | 13       | 3%   | 30        | 2%   | 43     | 2%   |
| SC       | 5        | 1%   | 28        | 2%   | 33     | 2%   |
| GO       | 7        | 2%   | 24        | 2%   | 31     | 2%   |
| RN       | 1        | 0%   | 20        | 1%   | 21     | 1%   |
| ES       | 6        | 2%   | 14        | 1%   | 20     | 1%   |
| MS       | 3        | 1%   | 11        | 1%   | 14     | 1%   |
| PI       | 3        | 1%   | 9         | 1%   | 12     | 1%   |
| AM       | 1        | 0%   | 8         | 1%   | 9      | 1%   |
| SE       | 0        | 0%   | 8         | 1%   | 8      | 0%   |
| PB       | 1        | 0%   | 6         | 0%   | 7      | 0%   |
| MA       | 0        | 0%   | 6         | 0%   | 6      | 0%   |
| PA       | 2        | 1%   | 4         | 0%   | 6      | 0%   |
| MT       | 0        | 0%   | 4         | 0%   | 4      | 0%   |
| RO       | 2        | 1%   | 2         | 0%   | 4      | 0%   |
| AL       | 0        | 0%   | 3         | 0%   | 3      | 0%   |
| RR       | 0        | 0%   | 2         | 0%   | 2      | 0%   |
| AC       | 0        | 0%   | 1         | 0%   | 1      | 0%   |
| TO       | 0        | 0%   | 1         | 0%   | 1      | 0%   |
| Total    | 386      | 100% | 1.383     | 100% | 1.769* | 100% |

119 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 16. Distribuição dos/das diplomatas por ativos/as e inativos/as, curso de graduação e sexo

| Graduação        | Feminino   | %           |             | %           | Total         | %           |
|------------------|------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| Direito          | 109        | 34%         | 461         | 40%         | 570           | 39%         |
| Rel. Intern.     | 66         | 21%         | 158         | 14%         | 224           | 15%         |
| Economia         | 18         | 6%          | 106         | 9%          | 124           | 8%          |
| Letras           | 32         | 10%         | 57          | 5%          | 89            | 6%          |
| Comunicação      | 20         | 6%          | 57          | 5%          | 77            | 5%          |
| Administração    | 5          | 2%          | 65          | 6%          | 70            | 5%          |
| História         | 19         | 6%          | 49          | 4%          | 68            | 5%          |
| Engenharia       | 2          | 1%          | 51          | 4%          | 53            | 4%          |
| Ciências Sociais | 13         | 4%          | 48          | 4%          | 61            | 4%          |
| Jornalismo       | 10         | 3%          | 21          | 2%          | 31            | 2%          |
| Filosofia        | 6          | 2%          | 24          | 2%          | 30            | 2%          |
| Arquitetura      | 7          | 2%          | 10          | 1%          | 17            | 1%          |
| Psicologia       | 3          | 1%          | 5           | 0%          | 8             | 1%          |
| Outros           | 8          | 3%          | 43          | 4%          | 51            | 3%          |
| <b>Total</b>     | <b>318</b> | <b>100%</b> | <b>1155</b> | <b>100%</b> | <b>1.473*</b> | <b>100%</b> |

415 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 17. Egressos/as ativos/as e inativos/as dos cursos de Direito e Relações Internacionais por período categorizado

|                | Anos 60 e 70 | Anos 80 e 90 | Anos 2000 | Total | Taxa média de crescimento anual (%) |
|----------------|--------------|--------------|-----------|-------|-------------------------------------|
| <b>Direito</b> |              |              |           |       |                                     |
| Feminino       | 17           | 34           | 57        | 108   | 1.37                                |
| Masculino      | 122          | 154          | 173       | 449   | 0.31                                |
| <b>Ri</b>      |              |              |           |       |                                     |
| Feminino       | 0            | 10           | 53        | 63    | 4.49                                |
| Masculino      | 3            | 27           | 123       | 153   | 4.07                                |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 18. Principais instituições de formação dos/as diplomatas ativos/as e inativos/as por sexo

| Instituição | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| UNB         | 48       | 24%  | 141       | 20%  | 189   | 21%  |
| USP         | 38       | 19%  | 122       | 18%  | 160   | 18%  |
| UFRJ        | 15       | 7%   | 78        | 11%  | 93    | 10%  |
| PUC-RJ      | 15       | 7%   | 75        | 11%  | 90    | 10%  |
| UFRGS       | 21       | 10%  | 38        | 5%   | 59    | 7%   |
| UERJ        | 14       | 7%   | 37        | 5%   | 51    | 6%   |
| UFMG        | 11       | 5%   | 37        | 5%   | 48    | 5%   |
| UFPR        | 4        | 2%   | 21        | 3%   | 25    | 3%   |
| FGV         | 1        | 0%   | 20        | 3%   | 21    | 2%   |
| UCAM        | 5        | 2%   | 15        | 2%   | 20    | 2%   |
| UFPE        | 3        | 1%   | 17        | 2%   | 20    | 2%   |
| PUC-SP      | 4        | 2%   | 10        | 1%   | 14    | 2%   |
| UFCE        | 4        | 2%   | 10        | 1%   | 14    | 2%   |
| UNICAMP     | 1        | 0%   | 12        | 2%   | 13    | 1%   |
| UFBA        | 2        | 1%   | 9         | 1%   | 11    | 1%   |
| UFSC        | 4        | 2%   | 7         | 1%   | 11    | 1%   |
| Outras      | 12       | 6%   | 43        | 6%   | 55    | 6%   |
| Total       | 202      | 100% | 692       | 100% | 894*  | 100% |

994 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 19. Distribuição dos/as diplomatas por natureza da instituição do curso de graduação e por sexo

| Natureza da instituição | N Feminino | %    | N Masculino | %    | N Total | %    |
|-------------------------|------------|------|-------------|------|---------|------|
| Privada                 | 30         | 15%  | 140         | 20%  | 170     | 19%  |
| Pública                 | 172        | 85%  | 552         | 80%  | 724     | 81%  |
| Total                   | 202        | 100% | 692         | 100% | 894     | 100% |

994 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 20. Distribuição dos/as diplomatas ativos/as por natureza da instituição do curso de graduação e por sexo

|         |                       |   | Privada | Pública | Total |
|---------|-----------------------|---|---------|---------|-------|
| Ativo   |                       | N | 137     | 665     | 802   |
|         | %                     |   | 17%     | 83%     | 100%  |
|         | Resíduos padronizados |   | -1,3    | ,6      |       |
| Inativo |                       | N | 33      | 59      | 92    |
|         | %                     |   | 36%     | 64%     | 100%  |
|         | Resíduos padronizados |   | 3,7     | -1,8    |       |
| Total   |                       | N | 170     | 724     | 894   |
|         | %                     |   | 19%     | 81%     | 100%  |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 21. Teste de associação entre situação dos/as diplomatas e tipo da instituição de formação universitária

|                                       | Valor   | gl | Significância Assintótica (Bilateral) | Sig exata (2 lados) | Sig exata (1 lado) |
|---------------------------------------|---------|----|---------------------------------------|---------------------|--------------------|
| Qui-quadrado de Pearson               | 18,916a | 1  | ,000                                  |                     |                    |
| Correção de continuidade <sup>b</sup> | 17,716  | 1  | ,000                                  |                     |                    |
| Razão de verossimilhança              | 16,352  | 1  | ,000                                  |                     |                    |

a 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 17,49. b Computado apenas para uma tabela 2x2.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 22. Teste de força da associação entre situação dos/as diplomatas e tipo da instituição de formação universitária

|                     |             | Valor  | Significância Aproximada |
|---------------------|-------------|--------|--------------------------|
| Nominal por Nominal | Fi          | -0,145 | 0,000                    |
|                     | V de Cramer | 0,145  | 0,000                    |
| Nº de Casos Válidos |             | 894    |                          |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 23. Universidades que mais formaram os diplomatas ativos/as e inativos/as  
ranqueadas pela Folha de S. Paulo\*

| Instit.          | N Fem. | % F. do total | N Masc. | % M. do total | N Total | % T  | Ranking |
|------------------|--------|---------------|---------|---------------|---------|------|---------|
| UNB              | 48     | 24%           | 141     | 20%           | 189     | 21%  | 9       |
| USP              | 38     | 19%           | 122     | 18%           | 160     | 18%  | 1       |
| UFRJ             | 15     | 7%            | 78      | 11%           | 93      | 10%  | 3       |
| PUC-RJ           | 15     | 7%            | 75      | 11%           | 90      | 10%  | 19      |
| UFRGS            | 21     | 10%           | 38      | 5%            | 59      | 7%   | 5       |
| UERJ             | 14     | 7%            | 37      | 5%            | 51      | 6%   | 13      |
| UFMG             | 11     | 5%            | 37      | 5%            | 48      | 5%   | 4       |
| UFPR             | 4      | 2%            | 21      | 3%            | 25      | 3%   | 8       |
| FGV <sup>6</sup> | 1      | 0%            | 20      | 3%            | 21      | 2%   |         |
| UCAM             | 5      | 2%            | 15      | 2%            | 20      | 2%   | 178     |
| UFPE             | 3      | 1%            | 17      | 2%            | 20      | 2%   | 10      |
| Outras           | 27     | 13%           | 91      | 13%           | 118     | 13%  |         |
| Total            | 202    | 100%          | 692     | 100%          | 894*    | 100% |         |

994 casos sem informação. Ranking de 2019

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 24. Distribuição das posições hierárquicas dos/as diplomatas ativos/as, por sexo (2022)

| Cargos            | Fem. | % F  | Masc. | % M  | N total | % T  |
|-------------------|------|------|-------|------|---------|------|
| 3º Secretário     | 12   | 3%   | 43    | 4%   | 55      | 4%   |
| 2º Secretário     | 81   | 23%  | 259   | 22%  | 340     | 22%  |
| 1º Secretário     | 90   | 25%  | 254   | 22%  | 344     | 22%  |
| Conselheiro       | 79   | 22%  | 249   | 21%  | 328     | 21%  |
| Min. de 2ª Classe | 49   | 14%  | 192   | 16%  | 241     | 16%  |
| Min. de 1ª Classe | 47   | 13%  | 180   | 15%  | 227     | 15%  |
| Total             | 351  | 100% | 1157  | 100% | 1535    | 100% |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 25. Distribuição das posições hierárquicas dos/as diplomatas inativos/as, por sexo (2022)

|                       | Fem. | % F | Masc. | % M | N Total | % T  |
|-----------------------|------|-----|-------|-----|---------|------|
| 1º e 2º Secretários   | 3%   | 2   | 1%    | 3   | 5       | 1%   |
| Conselheiro           | 57%  | 33  | 18%   | 54  | 87      | 25%  |
| Ministro de 2ª Classe | 14%  | 8   | 19%   | 54  | 62      | 18%  |
| Ministro de 1ª Classe | 26%  | 15  | 62%   | 180 | 195     | 56%  |
| Total                 | 100% | 58  | 100%  | 291 | 349*    | 100% |

4 casos sem informação

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 26. Estatísticas de tempo de progressão em anos, por posição hierárquica e sexo

| Sexo      | Estatísticas | 2° Secret. | 1° Secret. | Cons. | Min. de 2° Classe | Min. de 1° Classe |
|-----------|--------------|------------|------------|-------|-------------------|-------------------|
| Feminino  | Média        | 5          | 10         | 16    | 22                | 29                |
|           | Mediana      | 5          | 10         | 15    | 21                | 29                |
|           | Máximo       | 10         | 18         | 33    | 33                | 37                |
|           | Mínimo       | 1          | 3          | 3     | 16                | 25                |
|           | Moda         | 6          | 10         | 14    | 22                | 29                |
| Masculino | Média        | 5          | 10         | 16    | 22                | 29                |
|           | Mediana      | 5          | 10         | 15    | 21                | 29                |
|           | Máximo       | 11         | 25         | 32    | 33                | 43                |
|           | Mínimo       | 1          | 3          | 7     | 15                | 22                |
|           | Moda         | 6          | 10         | 15    | 21                | 29                |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023

Tabela 27. Estatísticas de tempo entre as promoções para ativos/as, por sexo

|       |          | 3° a 2°<br>Secret. | 2° a 1°<br>Secret. | 1° Secret.<br>a Cons. | Cons. a<br>Min. 1°<br>Classe | Min. de 2°<br>Cl. a Min.<br>de 1° Cl. | 3° Secret. a Min.<br>de 1° Classe |
|-------|----------|--------------------|--------------------|-----------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Fem.  | N Válido | 319                | 249                | 161                   | 86                           | 44                                    | 45                                |
|       | Média    | 5                  | 6                  | 6                     | 6                            | 8                                     | 29                                |
|       | Mediana  | 5                  | 6                  | 6                     | 5                            | 8                                     | 29                                |
|       | Moda     | 6                  | 5                  | 7                     | 5                            | 8                                     | 29                                |
| Masc. | N Válido | 1074               | 840                | 593                   | 359                          | 176                                   | 176                               |
|       | Média    | 5                  | 5                  | 6                     | 6                            | 8                                     | 29                                |
|       | Mediana  | 5                  | 6                  | 6                     | 6                            | 7                                     | 29                                |
|       | Moda     | 6                  | 6                  | 6                     | 7                            | 7                                     | 29                                |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 28. Progressão funcional de um mesmo grupo de diplomatas tomando como ponto de partida o ano de 1971, por sexo

| Período | Cargos      | Feminino | %   | Masculino | %   | Total |
|---------|-------------|----------|-----|-----------|-----|-------|
| 1971    | 3º Secret.  | 319      | 23% | 1085      | 77% | 1.404 |
| 1976    | 2º Secret.  | 308      | 23% | 1057      | 77% | 1.365 |
| 1979    | 1º Secret.  | 241      | 23% | 828       | 77% | 1.069 |
| 1985    | Conselheiro | 155      | 21% | 584       | 79% | 739   |
| 1992    | 2ª Classe   | 80       | 19% | 349       | 81% | 429   |
| 1999    | 1ª Classe   | 37       | 18% | 168       | 82% | 205   |

N Total 5.251.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.



Tabela 29. Teses defendidas no Curso de Altos Estudos entre 1979 e 2022 por sexo dos/as diplomatas

| Ano CAE | N Feminino | % Feminino | N Masculino | % Masculino | N Total | % Total |
|---------|------------|------------|-------------|-------------|---------|---------|
| 1979    | 0          | 0%         | 3           | 1%          | 3       | 0%      |
| 1981    | 1          | 1%         | 3           | 1%          | 4       | 1%      |
| 1982    | 0          | 0%         | 27          | 5%          | 27      | 4%      |
| 1983    | 2          | 2%         | 13          | 2%          | 15      | 2%      |
| 1984    | 0          | 0%         | 7           | 1%          | 7       | 1%      |
| 1985    | 0          | 0%         | 7           | 1%          | 7       | 1%      |
| 1986    | 1          | 1%         | 5           | 1%          | 6       | 1%      |
| 1987    | 0          | 0%         | 7           | 1%          | 7       | 1%      |
| 1988    | 2          | 2%         | 6           | 1%          | 8       | 1%      |
| 1989    | 0          | 0%         | 8           | 1%          | 8       | 1%      |
| 1990    | 0          | 0%         | 12          | 2%          | 12      | 2%      |
| 1991    | 2          | 2%         | 11          | 2%          | 13      | 2%      |
| 1992    | 0          | 0%         | 9           | 2%          | 9       | 1%      |
| 1993    | 3          | 3%         | 17          | 3%          | 20      | 3%      |
| 1994    | 2          | 2%         | 12          | 2%          | 14      | 2%      |
| 1995    | 2          | 2%         | 2           | 0%          | 4       | 1%      |
| 1996    | 1          | 1%         | 6           | 1%          | 7       | 1%      |
| 1997    | 0          | 0%         | 14          | 2%          | 14      | 2%      |
| 1998    | 1          | 1%         | 9           | 2%          | 10      | 1%      |
| 1999    | 1          | 1%         | 8           | 1%          | 9       | 1%      |
| 2000    | 5          | 4%         | 12          | 2%          | 17      | 2%      |
| 2001    | 3          | 3%         | 13          | 2%          | 16      | 2%      |
| 2002    | 1          | 1%         | 8           | 1%          | 9       | 1%      |
| 2003    | 6          | 5%         | 19          | 3%          | 25      | 3%      |
| 2004    | 3          | 3%         | 9           | 2%          | 12      | 2%      |
| 2005    | 6          | 5%         | 22          | 4%          | 28      | 4%      |
| 2006    | 6          | 5%         | 16          | 3%          | 22      | 3%      |
| 2007    | 10         | 8%         | 43          | 7%          | 53      | 7%      |
| 2008    | 7          | 6%         | 22          | 4%          | 29      | 4%      |
| 2009    | 5          | 4%         | 24          | 4%          | 29      | 4%      |
| 2010    | 4          | 3%         | 23          | 4%          | 27      | 4%      |
| 2011    | 6          | 5%         | 33          | 6%          | 39      | 5%      |
| 2012    | 5          | 4%         | 17          | 3%          | 22      | 3%      |
| 2013    | 7          | 6%         | 20          | 3%          | 27      | 4%      |
| 2014    | 4          | 3%         | 9           | 2%          | 13      | 2%      |
| 2015    | 2          | 2%         | 11          | 2%          | 13      | 2%      |
| 2016    | 1          | 1%         | 10          | 2%          | 11      | 2%      |
| 2017    | 2          | 2%         | 16          | 3%          | 18      | 3%      |
| 2018    | 1          | 1%         | 10          | 2%          | 11      | 2%      |
| 2019    | 2          | 2%         | 13          | 2%          | 15      | 2%      |
| 2020    | 7          | 6%         | 12          | 2%          | 19      | 3%      |
| 2021    | 4          | 3%         | 28          | 5%          | 32      | 4%      |
| 2022    | 5          | 4%         | 21          | 4%          | 26      | 4%      |
| Total   | 120        | 100%       | 597         | 100%        | 717     | 100%    |

Tabela 30. Distribuição dos/as Conselheiros/as e realização do CAE (retrato de 2022)

| Gênero    |   | Não fizeram o CAE | Fizeram o CAE | Total |
|-----------|---|-------------------|---------------|-------|
| Feminino  | N | 70                | 9             | 79    |
|           | % | 89%               | 11%           | 100%  |
| Masculino | N | 187               | 62            | 249   |
|           | % | 75%               | 25%           | 100%  |
| Total     | N | 257               | 71            | 328   |
|           | % | 78%               | 22%           | 100%  |

Estavam Conselheiros/as em 2022 e ainda não tinham feito o CAE; 9 mulheres e 62 homens Conselheiros/as já tinham feito o CAE e estavam aguardando promoção em 2022.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 31. Teste de associação entre Conselheiros/as e realização do CAE (retrato de 2022)

|                                       | Valor              | gl | Significância Assintótica (Bilateral) | Sig exata (2 lados) | Sig exata (1 lado) |
|---------------------------------------|--------------------|----|---------------------------------------|---------------------|--------------------|
| Qui-quadrado de Pearson               | 6,451 <sup>a</sup> | 1  | 0,011                                 |                     |                    |
| Correção de continuidade <sup>b</sup> | 5,679              | 1  | 0,017                                 |                     |                    |
| Razão de verossimilhança              | 7,166              | 1  | 0,007                                 |                     |                    |
| Teste Exato de Fisher                 |                    |    |                                       | 0,012               | 0,007              |
| Nº de Casos Válidos                   | 328                |    |                                       |                     |                    |

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 17,10.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 32. Teste de força da associação entre Conselheiros/as e realização do CAE (retrato de 2022)

|                     |             | Valor | Significância Aproximada |
|---------------------|-------------|-------|--------------------------|
| Nominal por Nominal | Fi          | 0,140 | 0,011                    |
|                     | V de Cramer | 0,140 | 0,011                    |
| Nº de Casos Válidos |             | 328   |                          |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 33. Resíduo padronizado para a associação entre Conselheiros/as e a realização do CAE (2022)

|           | Não fez CAE | Fez CAE |
|-----------|-------------|---------|
| Feminino  | 1,0         | -2,0    |
| Masculino | -0,6        | 1,1     |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 34. Teste de associação entre diplomatas homens com pós-graduação que realizaram o CAE

|                                       | Valor              | gl | Significância Assintótica<br>(Bilateral) | Sig exata<br>(2 lados) | Sig exata<br>(1 lado) |
|---------------------------------------|--------------------|----|--|------------------------|-----------------------|
| Qui-quadrado de Pearson               | 3,900 <sup>a</sup> | 1  | ,048                                     |                        |                       |
| Correção de continuidade <sup>b</sup> | 3,330              | 1  | ,068                                     |                        |                       |
| Razão de verossimilhança              | 3,902              | 1  | ,048                                     |                        |                       |
| Teste Exato de Fisher                 |                    |    |  | ,052                   | ,034                  |
| Nº de Casos Válidos                   | 696                |    |  |                        |                       |

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 22,41. O teste do Qui-quadrado de Pierson apresentou uma significância de 0.048 (limite de 0.05) para um intervalo de confiança de 95%.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 35. Teste de força da associação entre diplomatas homens com pós-graduação que realizaram o CAE

|                     |             | Valor | Significância |
|---------------------|-------------|-------|---------------|
| Nominal por         | Fi          | ,075  | ,048          |
| Nominal             | V de Cramer | ,075  | ,048          |
| Nº de Casos Válidos |             | 696   |               |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 36. Estatísticas do interstício entre o ano de progressão para Conselheiro/a e o ano de realização do CAE, por sexo dos/as diplomatas (2022)

|           |           |        |     |
|-----------|-----------|--------|-----|
|           | N         | Válido | 96  |
|           |           | Omisso | 262 |
| Feminino  | Média     |        | 4   |
|           | Mediana   |        | 4   |
|           | Moda      |        | 4   |
|           | Amplitude |        | 15  |
|           | Mínimo    |        | 0   |
|           | Máximo    |        | 15  |
|           | N         | Válido | 396 |
|           |           | Omisso | 781 |
| Masculino | Média     |        | 4   |
|           | Mediana   |        | 4   |
|           | Moda      |        | 3   |
|           | Amplitude |        | 15  |
|           | Mínimo    |        | 0   |
|           | Máximo    |        | 15  |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 37. Tempo de progressão em anos entre a realização do CAE e a promoção a Ministro de 2ª Classe por sexo dos/as diplomatas

|         | Feminino | Masculino |
|---------|----------|-----------|
| Média   | 3        | 3         |
| Mediana | 2        | 3         |
| Moda    | 1        | 1         |
| Máximo  | 11       | 12        |
| Mínimo  | 1        | 2         |

381 casos analisados

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 38. Tempo médio de progressão em anos entre CAE e Ministro de 2ª Classe, por orientação sexual dos/as diplomatas

|         | LGBTI+ | Heterossexual |
|---------|--------|---------------|
| Média   | 3      | 3             |
| Mediana | 2      | 3             |
| Moda    | 1      | 1             |
| Máximo  | 10     | 12            |
| Mínimo  | 1      | 1             |

N Heterossexuais: 360; N LGBTI+: 10 casos que foram identificados através do *survey*

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 39. Tempo médio de progressão, em anos, entre a realização do CAE e a promoção a Ministro de 1ª Classe entre os ativos/as, por sexo dos/as diplomatas

|           | N | Válido    | 34             |
|-----------|---|-----------|----------------|
| Feminino  |   | Média     | 9              |
|           |   | Mediana   | 9              |
|           |   | Moda      | 8 <sup>a</sup> |
|           |   | Amplitude | 11             |
|           |   | Mínimo    | 4              |
|           |   | Máximo    | 15             |
|           | N | Válido    | 162            |
| Masculino |   | Média     | 10             |
|           |   | Mediana   | 10             |
|           |   | Moda      | 10             |
|           |   | Amplitude | 14             |
|           |   | Mínimo    | 3              |
|           |   | Máximo    | 17             |

a. Ha várias modas. O menor valor é mostrado

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 40. Estatística do tempo em anos entre o CAE e a promoção a Ministro/a de 1ª Classe, por orientação sexual dos/as diplomatas

|                |               |    |
|----------------|---------------|----|
| Heterossexuais | Média         | 9  |
|                | Mediana       | 9  |
|                | Máximo        | 17 |
|                | Mínimo        | 3  |
|                | Desvio padrão | 3  |
|                | Moda          | 10 |
| LGBTI+*        | Média         | 10 |
|                | Mediana       | 10 |
|                | Máximo        | 13 |
|                | Mínimo        | 7  |
|                | Desvio padrão | 2  |
|                | Moda          | 10 |

195 casos que identificaram sua orientação sexual no *survey* e que são Ministros/as de 1ª Classe. N heterossexuais: 185 casos; \* N LGBTI+: 10 casos

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 41. Estatística do tempo em anos entre o CAE e a promoção a Ministro/a de 1ª Classe por local de nascimento dos/as diplomatas

|          |           |        |     |
|----------|-----------|--------|-----|
| Brasil   | N         | Válido | 170 |
|          | Média     |        | 10  |
|          | Mediana   |        | 10  |
|          | Moda      |        | 10  |
|          | Variância |        | 7   |
|          | Amplitude |        | 14  |
|          | Mínimo    |        | 3   |
|          | Máximo    |        | 17  |
| Exterior | N         | Válido | 26  |
|          | Média     |        | 9   |
|          | Mediana   |        | 9   |
|          | Moda      |        | 9   |
|          | Variância |        | 4   |
|          | Amplitude |        | 8   |
|          | Mínimo    |        | 6   |
|          | Máximo    |        | 14  |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 42. Distribuição da ocupação de cargos em gabinetes dos órgãos de cúpula do Estado, por sexo dos/das diplomatas (1978-2022)

|                          | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|--------------------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Ministro de Estado       | 21       | 27%  | 96        | 30%  | 117   | 29%  |
| Pres./Vice Pres. da Rep. | 39       | 50%  | 171       | 53%  | 210   | 53%  |
| Secretário Geral         | 18       | 23%  | 54        | 17%  | 72    | 18%  |
| Total                    | 78       | 100% | 321       | 100% | 399   | 100% |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 43. Distribuição dos/das diplomatas do grupo LGBTI+ por ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado

| Órgão                   | LGBTI+ |
|-------------------------|--------|
| Ministro de Estado      | 9      |
| Presidente da República | 6      |
| Secretário Geral        | 3      |
| Total                   | 18     |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 44. Distribuição das ocupações de gabinetes de órgãos de cúpula de Estado por ser ou não do Rio de Janeiro

|                     |   | É do RJ | Não é do RJ | Total |
|---------------------|---|---------|-------------|-------|
| Ocupou gabinete     | N | 136     | 263         | 399   |
|                     | % | 34%     | 66%         | 100%  |
| Não ocupou gabinete | N | 265     | 871         | 1136  |
|                     | % | 23%     | 77%         | 100%  |
| Total               | N | 401     | 1134        | 1535  |
|                     | % | 26%     | 74%         | 100%  |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 45. Teste de associação entre ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula de Estado e ser ou não do Rio de Janeiro

|                                       | Valor               | gl | Significância Assintótica (Bilateral) | Sig exata (2 lados) | Sig exata (1 lado) |
|---------------------------------------|---------------------|----|---------------------------------------|---------------------|--------------------|
| Qui-quadrado de Pearson               | 17,707 <sup>a</sup> | 1  | ,000                                  |                     |                    |
| Correção de continuidade <sup>b</sup> | 17,154              | 1  | ,000                                  |                     |                    |
| Razão de verossimilhança              | 17,094              | 1  | ,000                                  |                     |                    |
| Associação Linear por Linear          | 17,695              | 1  | ,000                                  |                     |                    |
| Nº de Casos Válidos                   | 1535                |    |                                       |                     |                    |

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 104,23. b. Computado apenas para uma tabela 2x2.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 46. Teste de força da associação entre ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula de Estado e ser ou não do Rio de Janeiro

|                     | Valor | Significância Aproximada |
|---------------------|-------|--------------------------|
| Nominal por Nominal | Fi    | ,107 ,000                |
| V de Cramer         | ,107  | ,000                     |
| Nº de Casos Válidos | 1535  |                          |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 47. Distribuição do número de vezes em que diplomatas ocuparam cargos em gabinetes de órgãos de cúpula de Estado por sexo

| N de vezes | Feminino | % F  | Masculino | % M  | N Total |
|------------|----------|------|-----------|------|---------|
| 1 vez      | 52       | 67%  | 207       | 64%  | 259     |
| 2 vezes    | 17       | 22%  | 75        | 23%  | 92      |
| 3 ou mais  | 9        | 12%  | 39        | 12%  | 48      |
| Total      | 78       | 100% | 321       | 100% | 399     |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 48. Distribuição do tempo de permanência dos/das diplomatas em cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado por sexo

| Tempo de permanência | Feminino | %    | Masculino | %    |
|----------------------|----------|------|-----------|------|
| 1 ano                | 12       | 19%  | 70        | 25%  |
| 2 anos               | 24       | 39%  | 91        | 32%  |
| 3 anos               | 10       | 16%  | 31        | 11%  |
| 4 anos               | 8        | 13%  | 40        | 14%  |
| 5 anos               | 1        | 2%   | 8         | 3%   |
| 6 anos               | 3        | 5%   | 14        | 5%   |
| 7 anos               | 1        | 2%   | 6         | 2%   |
| 8 anos               | 1        | 2%   | 12        | 4%   |
| 9 anos               | 2        | 3%   | 5         | 2%   |
| 10 anos              | 0        | 0%   | 4         | 1%   |
| 11 anos              | 0        | 0%   | 2         | 1%   |
| 13 anos              | 0        | 0%   | 2         | 1%   |
| Total                | 62       | 100% | 285       | 100% |

Em anos. N: 347

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 49. Estatísticas de tempo de permanência em cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado por sexo

| Gênero    | Estatísticas  | Tempo de permanência nos Gabinetes |
|-----------|---------------|------------------------------------|
| Feminino  | Média         | 3                                  |
|           | Mediana       | 2                                  |
|           | Máximo        | 9                                  |
|           | Mínimo        | 1                                  |
|           | Desvio padrão | 2                                  |
|           | Moda          | 2                                  |
| Masculino | Média         | 3                                  |
|           | Mediana       | 2                                  |
|           | Máximo        | 13                                 |
|           | Mínimo        | 1                                  |
|           | Desvio padrão | 2                                  |
|           | Moda          | 2                                  |
| Total     | Média         | 3                                  |
|           | Mediana       | 2                                  |
|           | Máximo        | 13                                 |
|           | Mínimo        | 1                                  |
|           | Desvio padrão | 2                                  |
|           | Moda          | 2                                  |

Em anos. Foram identificadas 400 passagens com ano de entrada e saída.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.



Tabela 50. Estatísticas de tempo de permanência em cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado, por orientação sexual

| Gênero        | Estatísticas  | Tempo de permanência |
|---------------|---------------|----------------------|
| LGBTI+        | Média         | 2                    |
|               | Mediana       | 2                    |
|               | Máximo        | 9                    |
|               | Mínimo        | 1                    |
|               | Desvio padrão | 2                    |
|               | Moda          | 1                    |
| Heterossexual | Média         | 3                    |
|               | Mediana       | 2                    |
|               | Máximo        | 10                   |
|               | Mínimo        | 1                    |
|               | Desvio padrão | 2                    |
|               | Moda          | 2                    |
| Total         | Média         | 3                    |
|               | Mediana       | 2                    |
|               | Máximo        | 10                   |
|               | Mínimo        | 1                    |
|               | Desvio padrão | 2                    |
|               | Moda          | 2                    |

Em anos. Estatística calculada para 133 indivíduos que autodeclararam sua orientação sexual no *Survey* e que passaram pelos gabinetes citados.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 51. Distribuição entre ser ou não Ministro de 1ª Classe e ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado

|                         |                       | Ocupou gabinete | Não ocupou gabinete | Total |
|-------------------------|-----------------------|-----------------|---------------------|-------|
| Não é Min. de 1ª Classe | N                     | 265             | 1.043               | 1308  |
|                         | %                     | 20%             | 80%                 | 100%  |
|                         | Resíduos padronizados | -4,1            | 2,4                 |       |
| É Min. de 1ª Classe     | N                     | 134             | 93                  | 227   |
|                         | %                     | 60%             | 40%                 | 100%  |
|                         | Resíduos padronizados | 9,8             | -5,8                |       |
| Total                   | N                     | 399             | 1.136               | 1535  |
|                         | %                     | 26%             | 74%                 | 100%  |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 52. Teste de associação entre ser ou não Ministro de 1ª Classe e ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado

|  | Valor                | gl | Significância Assintótica<br>(Bilateral) | Sig exata (2<br>lados) | Sig exata (1<br>lado) |
|--|----------------------|----|--|------------------------|-----------------------|
| Qui-quadrado de<br>Pearson               | 151,148 <sup>a</sup> | 1  | ,000                                     |                        |                       |
| Correção de<br>continuidade <sup>b</sup> | 149,139              | 1  | ,000                                     |                        |                       |
| Razão de<br>verossimilhança              | 133,408              | 1  | ,000                                     |                        |                       |
| Nº de Casos Válidos                      | 1535                 |    |  |                        |                       |

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 59,01. b. Computado apenas para uma tabela 2x2

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 53. Teste de força da associação entre ser ou não ser Ministro de 1ª Classe e ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado

|                     |             | Valor | Significância Aproximada |
|---------------------|-------------|-------|--------------------------|
| Nominal por Nominal | Fi          | -,314 | ,000                     |
|                     | V de Cramer | ,314  | ,000                     |
| Nº de Casos Válidos |             | 1535  |                          |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 54. Distribuição dos/as diplomatas que chegaram ou não a Ministro de 1ª Classe por ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado e sexo

|           |                      |          | Ocupou gabinete | Não ocupou gabinete | Total |
|-----------|----------------------|----------|-----------------|---------------------|-------|
| Feminino  | Não é Min. 1ª Classe | N        | 59              | 252                 | 311   |
|           |                      | %        | 19%             | 81%                 | 100%  |
|           |                      | Resíduos | -1,1            | ,6                  |       |
|           | É Min. 1ª Classe     | N        | 19              | 28                  | 47    |
|           |                      | %        | 40%             | 60%                 | 100%  |
|           |                      | Resíduos | 2,7             | -1,4                |       |
|           | Total                | N        | 78              | 280                 | 358   |
|           |                      | %        | 22%             | 78%                 | 100%  |
| Masculino | Não é Min. 1ª Classe | N        | 206             | 791                 | 997   |
|           |                      | %        | 21%             | 79%                 | 100%  |
|           |                      | Resíduos | -4,0            | 2,4                 |       |
|           | É Min. 1ª Classe     | N        | 115             | 65                  | 180   |
|           |                      | %        | 64%             | 36%                 | 100%  |
|           |                      | Resíduos | 9,4             | -5,8                |       |
|           | Total                | N        | 321             | 856                 | 1177  |
|           |                      | %        | 27%             | 73%                 | 100%  |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 55. Teste de associação entre diplomatas que chegaram ou não a Ministro de 1ª Classe por ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado e sexo

|                     |                                       | Valor                | gl | Significância Assintótica (Bilateral) | Sig exata (2 lados) | Sig exata (1 lado) |
|---------------------|---------------------------------------|----------------------|----|---------------------------------------|---------------------|--------------------|
| Feminino            | Qui-quadrado de Pearson               | 11,029 <sup>a</sup>  | 1  | ,001                                  |                     |                    |
|                     | Correção de continuidade <sup>b</sup> | 9,806                | 1  | 0,002                                 |                     |                    |
|                     | Razão de verossimilhança              | 9,742                | 1  | 0,002                                 |                     |                    |
| Nº de Casos Válidos |                                       | 358                  |    |                                       |                     |                    |
| Masculino           | Qui-quadrado de Pearson               | 143,639 <sup>c</sup> | 1  | ,000                                  |                     |                    |
|                     | Correção de continuidade <sup>b</sup> | 141,468              | 1  | ,000                                  |                     |                    |
|                     | Razão de verossimilhança              | 128,042              | 1  | ,000                                  |                     |                    |
| Nº de Casos Válidos |                                       | 1177                 |    |                                       |                     |                    |

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 10,24. b. Computado apenas para uma tabela 2x2. c. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 49,09.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 56. Teste de força da associação entre diplomatas que chegaram ou não a Ministro de 1ª Classe por ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado e sexo

|           |                     |             | Valor  | Significância Aproximada |
|-----------|---------------------|-------------|--------|--------------------------|
| Feminino  | Nominal por Nominal | Fi          | -0,176 | 0,001                    |
|           |                     | V de Cramer | 0,176  | 0,001                    |
|           | Nº de Casos Válidos |             | 358    |                          |
| Masculino | Nominal por Nominal | Fi          | -0,349 | 0                        |
|           |                     | V de Cramer | 0,349  | 0                        |
|           | Nº de Casos Válidos |             | 1177   |                          |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 57. Distribuição das categorias de velocidade da carreira por ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado

|               |                    | Ocupou gabinete | Não ocupou gabinete | Total |
|---------------|--------------------|-----------------|---------------------|-------|
| Retardatária  | N                  | 39              | 44                  | 83    |
|               | %                  | 47%             | 53%                 | 100%  |
|               | Resíduos ajustados | -3,1            | 3,1                 |       |
| Intermediária | N                  | 77              | 39                  | 116   |
|               | %                  | 66%             | 34%                 | 100%  |
|               | Resíduos ajustados | 2               | -2                  |       |
| Veloz         | N                  | 17              | 5                   | 22    |
|               | %                  | 77%             | 23%                 | 100%  |
|               | Resíduos ajustados | 1,7             | -1,7                |       |
| Total         | N                  | 133             | 88                  | 221   |
|               | %                  | 60%             | 40%                 | 100%  |

Como há poucos casos nas células da categoria veloz optou-se por aplicar o resíduo padronizado ajustado neste teste.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 58. Teste de associação entre categorias de velocidade da carreira e ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado

|                              | Valor               | gl | Significância Assintótica (Bilateral) | Sig exata (2 lados) | Sig exata (1 lado) | Probabilidade de ponto |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------------------|---------------------|--------------------|------------------------|
| Qui-quadrado de Pearson      | 10,570 <sup>a</sup> | 2  | ,005                                  | ,005                |                    |                        |
| Razão de verossimilhança     | 10,671              | 2  | ,005                                  | ,006                |                    |                        |
| Teste Exato de Fisher        | 10,372              |    |                                       | ,006                |                    |                        |
| Associação Linear por Linear | 10,196              | 1  | ,001                                  | ,002                | ,001               | ,000                   |
| Nº de Casos Válidos          | 221                 |    |                                       |                     |                    |                        |

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 8,76.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 59. Teste de força da associação entre categorias de velocidade da carreira e ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado

|                     |             | Valor | Significância Aproximada | Significância Exata |
|---------------------|-------------|-------|--------------------------|---------------------|
| Nominal por Nominal | Fi          | 0,219 | 0,005                    | 0,005               |
|                     | V de Cramer | 0,219 | 0,005                    | 0,005               |
| Nº de Casos Válidos |             | 221   |                          |                     |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023

Tabela 60. Distribuição dos/as diplomatas nas categorias de velocidade na carreira por sexo

|           |   | Retardatária | Intermediária | Veloz | Total |
|-----------|---|--------------|---------------|-------|-------|
| Feminino  | N | 20           | 20            | 5     | 45    |
|           | % | 44%          | 44%           | 11%   | 100%  |
| Masculino | N | 63           | 96            | 17    | 176   |
|           | % | 36%          | 55%           | 10%   | 100%  |
| Total     | N | 83           | 116           | 22    | 221   |
|           | % | 38%          | 52%           | 10%   | 100%  |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023

Tabela 61. Teste de associação os/as diplomatas e as categorias de velocidade da carreira, por sexo

|                          | Valor              | gl | Significância Assintótica (Bilateral) | Sig exata (2 lados) |
|--------------------------|--------------------|----|---------------------------------------|---------------------|
| Qui-quadrado de Pearson  | 1,486 <sup>a</sup> | 2  | ,476                                  | ,486                |
| Razão de verossimilhança | 1,484              | 2  | ,476                                  | ,502                |
| Teste Exato de Fisher    | 1,605              |    |                                       | ,469                |
| Nº de Casos Válidos      | 221                |    |                                       |                     |

a. 1 células (16,7%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 4,48.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023

Tabela 62. Distribuição dos/as diplomatas nas categoria de velocidade na carreira por ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado e por sexo

|           |               |                    | Ocupou gabinete | Não ocupou gabinete | Total |
|-----------|---------------|--------------------|-----------------|---------------------|-------|
| Feminino  | Retardatária  | N                  | 5               | 15                  | 20    |
|           |               | %                  | 25%             | 75%                 | 100%  |
|           |               | Resíduos ajustados | -2,1            | 2,1                 |       |
|           | Intermediária | N                  | 10              | 10                  | 20    |
|           |               | %                  | 50%             | 50%                 | 100%  |
|           |               | Resíduos ajustados | ,9              | -,9                 |       |
|           | Veloz         | N                  | 4               | 1                   | 5     |
|           |               | %                  | 80%             | 20%                 | 100%  |
|           |               | Resíduos ajustados | 1,8             | -1,8                |       |
| Total     |               | N                  | 19              | 26                  | 45    |
|           |               | %                  | 42%             | 58%                 | 100%  |
| Masculino | Retardatária  | N                  | 34              | 29                  | 63    |
|           |               | %                  | 54%             | 46%                 | 100%  |
|           |               | Resíduos ajustados | -2,2            | 2,2                 |       |
|           | Intermediária | N                  | 67              | 29                  | 96    |
|           |               | %                  | 70%             | 30%                 | 100%  |
|           |               | Resíduos ajustados | 1,5             | -1,5                |       |
|           | Veloz         | N                  | 13              | 4                   | 17    |
|           |               | %                  | 76%             | 24%                 | 100%  |
|           |               | Resíduos ajustados | 1,1             | -1,1                |       |
| Total     |               | N                  | 114             | 62                  | 176   |
|           |               | %                  | 65%             | 35%                 | 100%  |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023

Tabela 63. Testes de associação entre as categorias de velocidade na carreira, ocupação de cargos em gabinetes de órgãos de cúpula do Estado e sexo dos/as diplomatas

|           |                              | Valor              | gl | Significância Assintótica | Sig exata (2 lados) | Sig exata | Probabilidade de ponto |
|-----------|------------------------------|--------------------|----|---------------------------|---------------------|-----------|------------------------|
| Feminino  | Qui-quadrado de Pearson      | 5,853 <sup>a</sup> | 2  | ,054                      | ,051                |           |                        |
|           | Razão de verossimilhança     | 6,067              | 2  | ,048                      | ,069                |           |                        |
|           | Teste Exato de Fisher        | 5,626              |    |                           | ,051                |           |                        |
|           | Associação Linear por Linear | 5,700 <sup>b</sup> | 1  | ,017                      | ,023                | ,014      | ,011                   |
|           | Nº de Casos Válidos          | 45                 |    |                           |                     |           |                        |
| Masculino | Qui-quadrado de Pearson      | 5,302 <sup>c</sup> | 2  | ,071                      | ,069                |           |                        |
|           | Razão de verossimilhança     | 5,280              | 2  | ,071                      | ,083                |           |                        |
|           | Teste Exato de Fisher        | 5,104              |    |                           | ,073                |           |                        |
|           | Associação Linear por Linear | 4,959 <sup>d</sup> | 1  | ,026                      | ,031                | ,017      | ,008                   |
|           | Nº de Casos Válidos          | 176                |    |                           |                     |           |                        |

a. 2 células (33,3%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 2,11; b. A estatística padronizada é -2,388; c. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 5,99; d. A estatística padronizada é -2,227.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 64. Teste de força da associação entre as categorias de velocidade da carreira, ocupação de cargos nos órgãos de cúpula do Estado e sexo dos/as diplomatas

|           | Gênero              |             | Valor | Significância Aproximada | Significância Exata |
|-----------|---------------------|-------------|-------|--------------------------|---------------------|
| Feminino  | Nominal por         | Fi          | ,361  | ,054                     | ,051                |
|           | Nominal             | V de Cramer | ,361  | ,054                     | ,051                |
|           | Nº de Casos Válidos |             | 45    |                          |                     |
| Masculino | Nominal por         | Fi          | ,174  | ,071                     | ,069                |
|           | Nominal             | V de Cramer | ,174  | ,071                     | ,069                |
|           | Nº de Casos Válidos |             | 176   |                          |                     |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.



Tabela 65. Distribuição dos tipos de posto no exterior por sexo dos/as diplomatas

| Gênero    | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|-----------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| Embaixada | 739      | 66%  | 2953      | 70%  | 3692  | 69%  |
| Missão    | 178      | 16%  | 691       | 16%  | 869   | 16%  |
| Consulado | 199      | 18%  | 605       | 14%  | 804   | 15%  |
| Total     | 1116     | 100% | 4249      | 100% | 5365  | 100% |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 66. Teste de associação entre tipos de posto no exterior e sexo dos/as diplomatas

|                          | Valor              | gl | Significância Assintótica<br>(Bilateral) |
|--------------------------|--------------------|----|--|
| Qui-quadrado de Pearson  | 9,049 <sup>a</sup> | 2  | ,011                                     |
| Razão de verossimilhança | 8,740              | 2  | ,013                                     |
| Nº de Casos Válidos      | 5365               |    |  |

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 167,24.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 67. Teste de força da associação entre tipos de posto no exterior e sexo dos/as diplomatas

|                     | Valor       | Significância Aproximada |
|---------------------|-------------|--------------------------|
| Nominal por Nominal | Fi          | ,041                     |
|                     | V de Cramer | ,041                     |
| Nº de Casos Válidos | 5365        |                          |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 68. Distribuição dos tipos de postos no exterior por orientação sexual dos/as diplomatas

| Tipo Posto | LGBTI+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------|--------|------|---------------|------|-------|------|
| Embaixada  | 258    | 71%  | 1056          | 70%  | 1314  | 70%  |
| Missão     | 58     | 16%  | 240           | 16%  | 298   | 16%  |
| Consulado  | 49     | 13%  | 219           | 14%  | 268   | 14%  |
| Total      | 365    | 100% | 1515          | 100% | 1880  | 100% |

3.485 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 69. Teste de associação entre tipos de postos no exterior e orientação sexual dos/as diplomatas

|                          | Valor              | gl | Significância Assintótica (Bilateral) |
|--------------------------|--------------------|----|---------------------------------------|
| Qui-quadrado de Pearson  | 1,984 <sup>a</sup> | 4  | ,739                                  |
| Razão de verossimilhança | 2,005              | 4  | ,735                                  |
| Nº de Casos Válidos      | 5365               |    |                                       |

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 54,70.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023

Tabela 70. Distribuição das categorias de postos no exterior por sexo dos/as diplomatas

| Categorias | Feminino | %    | Masculino | %    | Total | %    |
|------------|----------|------|-----------|------|-------|------|
| A          | 457      | 43%  | 1742      | 43%  | 2199  | 43%  |
| B          | 259      | 24%  | 926       | 23%  | 1185  | 23%  |
| C          | 220      | 21%  | 819       | 20%  | 1039  | 20%  |
| D          | 129      | 12%  | 540       | 14%  | 669   | 13%  |
| Total      | 1065     | 100% | 4027      | 100% | 5092  | 100% |

273 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 71. Testes de associação entre as categorias de postos no exterior e sexo dos/as diplomatas

|                          | Valor              | gl | Significância Assintótica (Bilateral) |
|--------------------------|--------------------|----|---------------------------------------|
| Qui-quadrado de Pearson  | 1,779 <sup>a</sup> | 3  | ,620                                  |
| Razão de verossimilhança | 1,793              | 3  | ,616                                  |
| Nº de Casos Válidos      | 5092               |    |                                       |

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 139,92.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 72. Distribuição dos/as diplomatas pelas categorias de postos no exterior, por orientação sexual

| Categorias | LGBTI+ | %    | Heterossexual | %    | Total | %    |
|------------|--------|------|---------------|------|-------|------|
| A          | 148    | 43%  | 599           | 42%  | 747   | 42%  |
| B          | 80     | 23%  | 337           | 24%  | 417   | 23%  |
| C          | 72     | 21%  | 289           | 20%  | 361   | 20%  |
| D          | 45     | 13%  | 205           | 14%  | 250   | 14%  |
| Total      | 345    | 100% | 1430          | 100% | 1775  | 100% |

3.590 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 73. Teste de associação entre classificação do posto no exterior e orientação sexual dos/as diplomatas

|                          | Valor             | gl | Significância Assintótica (Bilateral) |
|--------------------------|-------------------|----|---------------------------------------|
| Qui-quadrado de Pearson  | ,473 <sup>a</sup> | 3  | ,925                                  |
| Razão de verossimilhança | ,479              | 3  | ,923                                  |
| Nº de Casos Válidos      | 1.775             |    |                                       |

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 48,59.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 74. Distribuição das nomeações anteriores e posteriores à promoção a Conselheiro/a por tipo de posto e sexo dos/as diplomatas

|           |        | Feminino | Masculino | Total |
|-----------|--------|----------|-----------|-------|
| Consulado | Antes  | 28%      | 72%       | 100%  |
|           | Depois | 24%      | 76%       | 100%  |
|           | Total  | 25%      | 75%       | 100%  |
| Embaixada | Antes  | 21%      | 79%       | 100%  |
|           | Depois | 17%      | 83%       | 100%  |
|           | Total  | 19%      | 81%       | 100%  |
| Missão    | Antes  | 15%      | 85%       | 100%  |
|           | Depois | 19%      | 81%       | 100%  |
|           | Total  | 17%      | 83%       | 100%  |

N 3.634

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 75. Teste de associação entre nomeações anteriores e posteriores à promoção a Conselheiro/a por tipo de posto e sexo dos/as diplomatas

|           |                                       | Valor              | gl | Significância Assintótica (Bilateral) | Sig exata (2 lados) | Sig exata (1 lado) |
|-----------|---------------------------------------|--------------------|----|---------------------------------------|---------------------|--------------------|
| Consulado | Qui-quadrado de Pearson               | 1,345 <sup>a</sup> | 1  | ,246                                  |                     |                    |
|           | Correção de continuidade <sup>b</sup> | 1,115              | 1  | ,291                                  |                     |                    |
|           | Razão de verossimilhança              | 1,329              | 1  | ,249                                  |                     |                    |
|           | Teste Exato de Fisher                 |                    |    |                                       | ,255                | ,146               |
|           | Nº de Casos Válidos                   | 555                |    |                                       |                     |                    |
| Embaixada | Qui-quadrado de Pearson               | 5,123 <sup>c</sup> | 1  | ,024                                  |                     |                    |
|           | Correção de continuidade <sup>b</sup> | 4,893              | 1  | ,027                                  |                     |                    |
|           | Razão de verossimilhança              | 5,128              | 1  | ,024                                  |                     |                    |
|           | Teste Exato de Fisher                 |                    |    |                                       | ,024                | ,013               |
|           | Nº de Casos Válidos                   | 2471               |    |                                       |                     |                    |
| Missão    | Qui-quadrado de Pearson               | 1,791 <sup>d</sup> | 1  | ,181                                  |                     |                    |
|           | Correção de continuidade <sup>b</sup> | 1,516              | 1  | ,218                                  |                     |                    |
|           | Razão de verossimilhança              | 1,798              | 1  | ,180                                  |                     |                    |
|           | Teste Exato de Fisher                 |                    |    |                                       | ,200                | ,109               |
|           | Nº de Casos Válidos                   | 608                |    |                                       |                     |                    |

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 46,41. b. Computado apenas para uma tabela 2x2. c. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 232,96. d. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 51,26.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 76. Distribuição das nomeações anteriores e posteriores à promoção a Ministro/a de 1ª. Classe por tipo de posto e sexo dos/as diplomatas

|           | Momento | Feminino | Masculino | Total |
|-----------|---------|----------|-----------|-------|
| Consulado | Antes   | 31%      | 69%       | 100%  |
|           | Depois  | 21%      | 79%       | 100%  |
| Total     |         | 26%      | 74%       | 100%  |
| Embaixada | Antes   | 17%      | 83%       | 100%  |
|           | Depois  | 10%      | 90%       | 100%  |
| Total     |         | 15%      | 85%       | 100%  |
| Missão    | Antes   | 13%      | 88%       | 100%  |
|           | Depois  | 24%      | 76%       | 100%  |
| Total     |         | 15%      | 85%       | 100%  |

Total 1.312

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 77. Teste de associação entre nomeações anteriores e posteriores à promoção a Ministro de 1ª Classe por tipo de posto e sexo dos/as diplomatas

| Tipo de posto no exterior |                                       | Valor              | gl | Significância Assintótica (Bilateral) | Sig exata (2 lados) | Sig exata (1 lado) |
|---------------------------|---------------------------------------|--------------------|----|---------------------------------------|---------------------|--------------------|
| Consulado                 | Qui-quadrado de Pearson               | 2,524 <sup>a</sup> | 1  | ,112                                  |                     |                    |
|                           | Correção de continuidade <sup>b</sup> | 2,010              | 1  | ,156                                  |                     |                    |
|                           | Razão de verossimilhança              | 2,531              | 1  | ,112                                  |                     |                    |
|                           | Teste Exato de Fisher                 |                    |    |                                       | ,126                | ,078               |
|                           | Nº de Casos Válidos                   | 179                |    |                                       |                     |                    |
| Embaixada                 | Qui-quadrado de Pearson               | 6,228 <sup>c</sup> | 1  | ,013                                  |                     |                    |
|                           | Correção de continuidade <sup>b</sup> | 5,698              | 1  | ,017                                  |                     |                    |
|                           | Razão de verossimilhança              | 6,716              | 1  | ,010                                  |                     |                    |
|                           | Teste Exato de Fisher                 |                    |    |                                       | ,012                | ,007               |
|                           | Nº de Casos Válidos                   | 871                |    |                                       |                     |                    |
| Missão                    | Qui-quadrado de Pearson               | 4,533 <sup>d</sup> | 1  | ,033                                  |                     |                    |
|                           | Correção de continuidade <sup>b</sup> | 3,665              | 1  | ,056                                  |                     |                    |
|                           | Razão de verossimilhança              | 4,111              | 1  | ,043                                  |                     |                    |
|                           | Teste Exato de Fisher                 |                    |    |                                       | ,051                | ,032               |
|                           | Nº de Casos Válidos                   | 262                |    |                                       |                     |                    |

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 22,36. b. Computado apenas para uma tabela 2x2. c. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 33,49. d. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 8,04.  
Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 78. Resíduo padronizado da associação entre nomeações anteriores e posteriores à promoção a Ministro de 1ª Classe por tipo de posto e sexo dos/as diplomatas

|           | Momento | Feminino | Masculino |
|-----------|---------|----------|-----------|
| Consulado | Antes   | 1,0      | -,6       |
|           | Depois  | -1,0     | ,6        |
| Embaixada | Antes   | 1,2      | -,5       |
|           | Depois  | -2,0     | ,8        |
| Missão    | Antes   | -,9      | ,4        |
|           | Depois  | 1,8      | -,7       |

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 79. Distribuição das categorias de Embaixadas por sexo dos/as dos/as diplomatas

| Categorias | Feminino | %    | Masculino | %    |
|------------|----------|------|-----------|------|
| A          | 191      | 27%  | 823       | 29%  |
| B          | 189      | 27%  | 734       | 26%  |
| C          | 210      | 30%  | 758       | 27%  |
| D          | 117      | 16%  | 508       | 18%  |
| Total      | 707      | 100% | 2823      | 100% |

N 3.530; 1.835 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Tabela 80. Distribuição das categorias de Embaixadas por orientação sexual dos/as diplomatas

| Categorias | LGBTI+ | %    | Heterossexual | %    |
|------------|--------|------|---------------|------|
| A          | 75     | 31%  | 269           | 27%  |
| B          | 60     | 25%  | 269           | 27%  |
| C          | 67     | 27%  | 272           | 27%  |
| D          | 41     | 17%  | 192           | 19%  |
| Total      | 243    | 100% | 1002          | 100% |

N 1245. 4.120 casos sem informação.

Fonte: Observatório de Elites Políticas e Sociais , 2023.

Quadro 1. Solicitações de Acesso à Informação via LAI para o Ministério das Relações Exteriores que foram negadas ou parcialmente atendidas

| Solicitação  | Decisão e Teor da resposta  |
|--|---|
| Nomes de todos os diplomatas falecidos- Se possível, gostaria de receber uma lista com os nomes de todos os diplomatas falecidos. As informações contidas nesses documentos objetivam contribuir com a realização do censo da diplomacia brasileira encomendado pela Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros (ADB).<br>NUP: 09002.000333/2022-15 | Órgão não tem competência para responder sobre o Assunto - Prezado(a) senhor(a), após o levantamento pelas unidades competentes, não foi possível realizar a extração dos dados solicitados nos sistemas proprietários do governo federal e do Ministério das Relações Exteriores para a gestão das informações pessoais dos servidores. Recomenda-se ao requerente encaminhar a solicitação ao Ministério da Economia, que detém os dados de servidores falecidos para pagamento de pensão por morte. Cordialmente |



|   |   |
|---|---|
| <p>Por gentileza, gostaria de receber os currículos dos diplomatas que estão no exercício da atividade como primeiro secretário. <b>Os dados contidos nesses documentos objetivam contribuir com a realização do censo dos diplomatas brasileiros encomendado pela Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros (ADB). Trataremos as informações contidas nesses currículos de forma agregada de maneira a anonimizá-las de forma irreversível. Sua apresentação se dará em formato de quadros, tabelas e gráficos unicamente com a finalidade de descrever o perfil geral dos diplomatas. Acrescentamos que a pesquisa “Perfil sociográfico e estudo de carreira da diplomacia brasileira” atende a todos os fundamentos da proteção de dados expressos na Lei no 13.709/2018 (LGPD) • ao manipular e tratar os dados utilizando meios técnicos que permitam a anonimização de seus titulares, de forma que não haverá possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo, • ao divulgar os resultados de forma a não revelar, não identificar e não permitir a identificação pessoal, garantindo a irreversibilidade desta anonimização; • ao respeitar a privacidade dos titulares (inciso I, do Art. 2o), ao cumprir com a determinação de inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem (inciso IV do Art. 2o) e, conforme os objetivos da pesquisa, respeitar</b></p> | <p>Prezado(a) Senhor(a), Em resposta ao pedido de acesso à informação encaminhado pelo NUP 09002.000966/2022-15, esclarece-se que não será possível atender à sua solicitação, uma vez que essa foi considerada desproporcional. Segundo o art. 13 do Decreto nº 7.724/2012, que regulamenta a Lei de Acesso à Informação- LAI (Lei nº 12.527/2011), “não serão atendidos pedidos de acesso à informação: II- desproporcionais (...) e III- que exijam trabalhos adicionais de análise, interpretação ou consolidação de dados e informações (...)”. A disponibilização dos documentos solicitados demandaria trabalhos adicionais de tratamento de dados, de modo a se verificar a existência de informações pessoais, conforme o art. 31 da Lei 12.527/2011, ou que se enquadrem nas demais hipóteses de sigilo legal. O procedimento de tratamento e aplicação de tarjas em informações pessoais e/ou sigilosas deve ser executado por unidade responsável do órgão que detém a informação, nos termos do art. 6º da Lei nº 12.517. Cabe registrar que foram recebidas, além da presente solicitação, cinco pedidos de mesma autoria acerca do mesmo tema, alterando apenas o cargo de cujos ocupantes se deseja obter os currículos. São eles: 09002.000966/2022-15 09002.000968/2022-12 09002.000969/2022-59 09002.000970/2022-83 09002.000971/2022-28 Trata-se do mesmo objeto do pedido 09002.000318/2022-69, cujo atendimento foi parcialmente concedido, disponibilizando-se as cópias dos currículos de diplomatas ocupantes de cargos comissionados, conforme anexo. Recorde-se que os currículos do Ministro de Estado das Relações Exteriores, do Secretário-Geral das Relações Exteriores e demais Secretários da pasta podem ser encontrados em Transparência Ativa, no portal: <a href="https://www.gov.br/mre/pt-br/acesso-ainformacao/institucional/quem-e-quem">https://www.gov.br/mre/pt-br/acesso-ainformacao/institucional/quem-e-quem</a>. O Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU) já reconheceu que a divisão do objeto do pedido não altera a desproporcionalidade do pedido e a impossibilidade do órgão em atendê-los, conforme trecho a seguir do Parecer CGU nº 1160 de 26/06/2018: “Constata-se que o recorrente ao realizar os dois pedidos de informações, após ter o pedido original ser negado, tentou dividir o escopo original em dois pedidos subsequentes e especificou as unidades diplomáticas e consulares desejadas. Entretanto, frente aos esclarecimentos colhidos durante a instrução do recurso dirigido à CGU para o pedido original, fica patente que Independentemente do fracionamento do escopo do pedido original e da melhor especificação das unidades, o órgão continuaria impossibilitado de atender aos novos pedidos, pois, se atendidos, comprometeriam significativamente a realização das atividades rotineiras da instituição requerida, acarretando prejuízo injustificado aos direitos de outros solicitantes.” Assim, conclui-se pela desproporcionalidade do pedido em tela, nos termos do art. 13, incisos II e III, do Decreto 7.724/2012, sobretudo quando avaliado conjuntamente aos demais pedidos registrados, uma vez que seu atendimento demandaria a análise de mais de mil currículos para a devida aplicação de tarjas em informações</p> |
|---|---|

|   |  |
|---|--|
| <p><b>e estimular os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais (inciso VII do Art. 2o); • ao atender às hipóteses de tratamento dos dados uma vez que servirá ao interesse público, como instrumento na realização de políticas públicas de inclusão social, de diminuição de desigualdades e de ampliação da democracia, bem como de aprimoramento da representatividade no corpo diplomático brasileiro.</b></p> <p>(O TRECHO EM NEGRITO SE REPETE EM TODOS OS PEDIDOS SEGUINTE)</p> <p>NUP: 09002.000966/2022-15</p> | <p>pessoais e/ou protegidas por outras hipóteses de sigilo. Atenciosamente,<br/>Serviço de Informação ao Cidadão Ouvidoria do Serviço Exterior</p> |
|---|--|

|   |  |
|---|--|
| <p>Currículos dos segundos secretários- Por gentileza, gostaria de receber os currículos dos diplomatas que estão no exercício da atividade como segundo secretário.</p> <p>NUP: 09002.000968/2022-12</p> | <p>Acesso Negado- rezado(a) Senhor(a), Em resposta ao pedido de acesso à informação encaminhado pelo NUP 09002.000968/2022-12, esclarece-se que não será possível atender à sua solicitação, uma vez que foi considerada desproporcional. Segundo o art. 13 do Decreto nº 7.724/2012, que regulamenta a Lei de Acesso à Informação- LAI (Lei nº 12.527/2011), “não serão atendidos pedidos de acesso à informação: II- desproporcionais (...) e III- que exijam trabalhos adicionais de análise, interpretação ou consolidação de dados e informações (...)”. A disponibilização dos documentos solicitados demandaria trabalhos adicionais de tratamento de dados, de modo a se verificar a existência de informações pessoais, conforme o art. 31 da Lei 12.527/2011, ou que se enquadrem nas demais hipóteses de sigilo legal. O procedimento de tratamento e aplicação de tarjas em informações pessoais e/ou sigilosas deve ser executado por unidade responsável do órgão que detém a informação, nos termos do art. 6º da Lei nº 12.517. Cabe registrar que foram recebidas, além da presente solicitação, cinco pedidos de mesma autoria acerca do mesmo tema, alterando apenas o cargo de cujos ocupantes se deseja obter os currículos. São eles: 09002.000966/2022-15 09002.000968/2022-12 09002.000969/2022-59 09002.000970/2022-83 09002.000971/2022-28 Trata-se do mesmo objeto do pedido 09002.000318/2022-69, cujo atendimento foi parcialmente concedido, disponibilizando-se as cópias dos currículos de diplomatas ocupantes de cargos comissionados, conforme anexo. Recorde-se que os currículos do Ministro de Estado das Relações Exteriores, do Secretário-Geral das Relações Exteriores e demais Secretários da pasta podem ser encontrados em Transparência Ativa, no portal: <a href="https://www.gov.br/mre/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/quem-e-quem">https://www.gov.br/mre/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/quem-e-quem</a>. O Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU) já reconheceu que a divisão do objeto do pedido não altera a desproporcionalidade do pedido e a impossibilidade do órgão em atendê-los, conforme trecho a seguir do Parecer CGU nº 1160 de 26/06/2018: “Constata-se que o recorrente ao realizar os dois pedidos de informações, após ter o pedido original ser negado, tentou dividir o escopo original em dois pedidos subsequentes e especificou as unidades diplomáticas e consulares desejadas. Entretanto, frente aos esclarecimentos colhidos durante a instrução do recurso dirigido à CGU para o pedido original, fica patente que independentemente do fracionamento do escopo do pedido original e da melhor especificação das unidades, o órgão continuaria impossibilitado de atender aos novos pedidos, pois, se atendidos, comprometeriam significativamente a realização das atividades rotineiras da instituição requerida, acarretando prejuízo injustificado aos direitos de outros solicitantes.” Assim, conclui-se pela desproporcionalidade do pedido em tela, nos termos do art. 13, incisos II e III, do Decreto 7.724/2012, sobretudo quando avaliado conjuntamente aos demais pedidos registrados, uma vez que seu atendimento demandaria a análise de mais de mil currículos para a devida aplicação de tarjas em informações</p> |
|---|--|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>personais e/ou protegidas por outras hipóteses de sigilo. Atenciosamente,<br/>Serviço de Informação ao Cidadão Ouvidoria do Serviço Exterior</p> |
|--|---|

|  |   |
|--|---|
| <p>Currículos dos ministros de primeira classe- Caros, Por gentileza, gostaria de receber os currículos dos diplomatas que estão no exercício da atividade como ministro de primeira classe.</p> <p>NUP 09002.000971/2022-28</p> | <p>Acesso Negado- Prezado(a) Senhor(a), Em resposta ao pedido de acesso à informação encaminhado pelo NUP 09002.000971/2022-28, esclarece-se que não será possível atender à sua solicitação, uma vez que foi considerada desproporcional. Segundo o art. 13 do Decreto nº 7.724/2012, que regulamenta a Lei de Acesso à Informação- LAI (Lei nº 12.527/2011), “não serão atendidos pedidos de acesso à informação: II- desproporcionais (...) e III- que exijam trabalhos adicionais de análise, interpretação ou consolidação de dados e informações (...)”. A disponibilização dos documentos solicitados demandaria trabalhos adicionais de tratamento de dados, de modo a se verificar a existência de informações pessoais, conforme o art. 31 da Lei 12.527/2011, ou que se enquadrem nas demais hipóteses de sigilo legal. O procedimento de tratamento e aplicação de tarjas em informações pessoais e/ou sigilosas deve ser executado por unidade responsável do órgão que detém a informação, nos termos do art. 6º da Lei nº 12.517. Cabe registrar que foram recebidas, além da presente solicitação, cinco pedidos de mesma autoria acerca do mesmo tema, alterando apenas o cargo de cujos ocupantes se deseja obter os currículos. São eles: 09002.000966/2022-15 09002.000968/2022-12 09002.000969/2022-59 09002.000970/2022-83 09002.000971/2022-28 Trata-se do mesmo objeto do pedido 09002.000318/2022-69, cujo atendimento foi parcialmente concedido, disponibilizando-se as cópias dos currículos de diplomatas ocupantes de cargos comissionados, conforme anexo. Recorde-se que os currículos do Ministro de Estado das Relações Exteriores, do Secretário-Geral das Relações Exteriores e demais Secretários da pasta podem ser encontrados em Transparência Ativa, no portal: <a href="https://www.gov.br/mre/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/quem-e-quem">https://www.gov.br/mre/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/quem-e-quem</a>. O Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU) já reconheceu que a divisão do objeto do pedido não altera a desproporcionalidade do pedido e a impossibilidade do órgão em atendê-los, conforme trecho a seguir do Parecer CGU nº 1160 de 26/06/2018: “Constata-se que o recorrente ao realizar os dois pedidos de informações, após ter o pedido original ser negado, tentou dividir o escopo original em dois pedidos subsequentes e especificou as unidades diplomáticas e consulares desejadas. Entretanto, frente aos esclarecimentos colhidos durante a instrução do recurso dirigido à CGU para o pedido original, fica patente que independentemente do fracionamento do escopo do pedido original e da melhor especificação das unidades, o órgão continuaria impossibilitado de atender aos novos pedidos, pois, se atendidos, comprometeriam significativamente a realização das atividades rotineiras da instituição requerida, acarretando prejuízo injustificado aos direitos de outros solicitantes.” Assim, conclui-se pela desproporcionalidade do pedido em tela, nos termos do art. 13, incisos II e III, do Decreto 7.724/2012, sobretudo quando avaliado conjuntamente aos demais pedidos registrados, uma vez que seu atendimento demandaria a análise de mais de mil currículos para a devida aplicação de tarjas em informações</p> |
|--|---|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>personais e/ou protegidas por outras hipóteses de sigilo. Atenciosamente,<br/>Serviço de Informação ao Cidadão Ouvidoria do Serviço Exterior</p> |
|--|---|

|   |   |
|---|---|
| <p>Currículos dos ministros de segunda classe- Por gentileza, gostaria de receber os currículos dos diplomatas que estão no exercício da atividade como ministro de segunda classe.<br/>NUP: 09002.000970/2022-83</p> | <p>Acesso Negado- Prezado(a) Senhor(a), Em resposta ao pedido de acesso à informação encaminhado pelo NUP 09002.000970/2022-83, esclarece-se que não será possível atender à sua solicitação, uma vez que foi considerada desproporcional. Segundo o art. 13 do Decreto nº 7.724/2012, que regulamenta a Lei de Acesso à Informação- LAI (Lei nº 12.527/2011), “não serão atendidos pedidos de acesso à informação: II- desproporcionais (...) e III- que exijam trabalhos adicionais de análise, interpretação ou consolidação de dados e informações (...)”. A disponibilização dos documentos solicitados demandaria trabalhos adicionais de tratamento de dados, de modo a se verificar a existência de informações pessoais, conforme o art. 31 da Lei 12.527/2011, ou que se enquadrem nas demais hipóteses de sigilo legal. O procedimento de tratamento e aplicação de tarjas em informações pessoais e/ou sigilosas deve ser executado por unidade responsável do órgão que detém a informação, nos termos do art. 6º da Lei nº 12.517. Cabe registrar que foram recebidas, além da presente solicitação, cinco pedidos de mesma autoria acerca do mesmo tema, alterando apenas o cargo de cujos ocupantes se deseja obter os currículos. São eles: 09002.000966/2022-15 09002.000968/2022-12 09002.000969/2022-59 09002.000970/2022-83 09002.000971/2022-28 Trata-se do mesmo objeto do pedido 09002.000318/2022-69, cujo atendimento foi parcialmente concedido, disponibilizando-se as cópias dos currículos de diplomatas ocupantes de cargos comissionados, conforme anexo. Recorde-se que os currículos do Ministro de Estado das Relações Exteriores, do Secretário-Geral das Relações Exteriores e demais Secretários da pasta podem ser encontrados em Transparência Ativa, no portal: <a href="https://www.gov.br/mre/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/quem-e-quem">https://www.gov.br/mre/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/quem-e-quem</a>. O Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU) já reconheceu que a divisão do objeto do pedido não altera a desproporcionalidade do pedido e a impossibilidade do órgão em atendê-los, conforme trecho a seguir do Parecer CGU nº 1160 de 26/06/2018: “Constata-se que o recorrente ao realizar os dois pedidos de informações, após ter o pedido original ser negado, tentou dividir o escopo original em dois pedidos subsequentes e especificou as unidades diplomáticas e consulares desejadas. Entretanto, frente aos esclarecimentos colhidos durante a instrução do recurso dirigido à CGU para o pedido original, fica patente que independentemente do fracionamento do escopo do pedido original e da melhor especificação das unidades, o órgão continuaria impossibilitado de atender aos novos pedidos, pois, se atendidos, comprometeriam significativamente a realização das atividades rotineiras da instituição requerida, acarretando prejuízo injustificado aos direitos de outros solicitantes.” Assim, conclui-se pela desproporcionalidade do pedido em tela, nos termos do art. 13, incisos II e III, do Decreto 7.724/2012, sobretudo quando avaliado conjuntamente aos demais pedidos registrados, uma vez que seu atendimento demandaria a análise de mais de mil currículos para a devida aplicação de tarjas em informações</p> |
|---|---|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>personais e/ou protegidas por outras hipóteses de sigilo. Atenciosamente,<br/>Serviço de Informação ao Cidadão Ouvidoria do Serviço Exterior</p> |
|--|---|



|  |   |
|--|---|
| <p>Currículos dos conselheiros- Por gentileza, gostaria de receber os currículos dos diplomatas que estão no exercício da atividade de conselheiro.</p> <p>NUP: 09002.000969/2022-59</p> | <p>Acesso Parcialmente Concedido- Prezado(a) Senhor(a), Em resposta ao pedido de acesso à informação encaminhado pelo NUP 09002.000969/2022-59, esclarece-se que não será possível atender à sua solicitação, uma vez que essa foi considerada desproporcional. Segundo o art. 13 do Decreto nº 7.724/2012, que regulamenta a Lei de Acesso à Informação- LAI (Lei nº 12.527/2011), “não serão atendidos pedidos de acesso à informação: II- desproporcionais (...) e III- que exijam trabalhos adicionais de análise, interpretação ou consolidação de dados e informações (...)”. A disponibilização dos documentos solicitados demandaria trabalhos adicionais de tratamento de dados, de modo a se verificar a existência de informações pessoais, conforme o art. 31 da Lei 12.527/2011, ou que se enquadrem nas demais hipóteses de sigilo legal. O procedimento de tratamento e aplicação de tarjas em informações pessoais e/ou sigilosas deve ser executado por unidade responsável do órgão que detém a informação, nos termos do art. 6º da Lei nº 12.517. Cabe registrar que foram recebidas, além da presente solicitação, cinco pedidos de mesma autoria acerca do mesmo tema, alterando apenas o cargo de cujos ocupantes se deseja obter os currículos. São eles: 09002.000966/2022-15 09002.000968/2022-12 09002.000969/2022-59 09002.000970/2022-83 09002.000971/2022-28 Trata-se do mesmo objeto do pedido 09002.000318/2022-69, cujo atendimento foi parcialmente concedido, disponibilizando-se as cópias dos currículos de diplomatas ocupantes de cargos comissionados, conforme anexo. Recorde-se que os currículos do Ministro de Estado das Relações Exteriores, do Secretário-Geral das Relações Exteriores e demais Secretários da pasta podem ser encontrados em Transparência Ativa, no portal: <a href="https://www.gov.br/mre/pt-br/acesso-ainformacao/institucional/quem-e-quem">https://www.gov.br/mre/pt-br/acesso-ainformacao/institucional/quem-e-quem</a>. O Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU) já reconheceu que a divisão do objeto do pedido não altera a desproporcionalidade do pedido e a impossibilidade do órgão em atendê-los, conforme trecho a seguir do Parecer CGU nº 1160 de 26/06/2018: “Constata-se que o recorrente ao realizar os dois pedidos de informações, após ter o pedido original ser negado, tentou dividir o escopo original em dois pedidos subsequentes e especificou as unidades diplomáticas e consulares desejadas. Entretanto, frente aos esclarecimentos colhidos durante a instrução do recurso dirigido à CGU para o pedido original, fica patente que independentemente do fracionamento do escopo do pedido original e da melhor especificação das unidades, o órgão continuaria impossibilitado de atender aos novos pedidos, pois, se atendidos, comprometeriam significativamente a realização das atividades rotineiras da instituição requerida, acarretando prejuízo injustificado aos direitos de outros solicitantes.” Assim, conclui-se pela desproporcionalidade do pedido em tela, nos termos do art. 13, incisos II e III, do Decreto 7.724/2012, sobretudo quando avaliado conjuntamente aos demais pedidos registrados, uma vez que seu atendimento demandaria a análise de mais</p> |
|--|---|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>de mil currículos para a devida aplicação de tarjas em informações pessoais e/ou protegidas por outras hipóteses de sigilo</p> |
|--|---|

|  |   |
|--|---|
| <p>Nome dos dependentes de diplomatas ativos e aposentados - Prezados, boa tarde. Gostaria de saber se existe alguma fonte de informação que informe o nome dos dependentes dos diplomatas ativos e aposentados. Se sim, se seria possível compartilhar. Obrigada pela atenção dispensada ao assunto.</p> <p>NUP: 09002.000747/2022-36</p>   | <p>Acesso negado- Prezada senhora, Os nomes de dependentes de servidores não podem ser concedidos por se tratar de informação pessoal nos termos do art. 31 da Lei 12.527/2011. Atenciosamente,</p>   |
| <p>Histórico de organogramas do MRE- Prezado(a)s responsáveis por esse canal. Com base na Lei de Acesso à Informação (LAI), gostaria de receber o histórico de organogramas do MRE. As informações contidas nesses documentos objetivam contribuir com a realização do censo da diplomacia brasileira encomendado pela Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros (ADB).</p> <p>NUP: 09002.000332/2022-62</p> | <p>Pergunta Duplicada/Repetida- Prezada requerente, Informa-se que o tema da presente consulta já foi tratado no pedido anterior de NUP nº 09002.000331/2022-18, do qual é duplicata. Atenciosamente, Serviço de Informação ao Cidadão Ouvidoria do Serviço Exterior</p>  |
| <p>Lista de e-mails dos diplomatas ativos- Gostaria de solicitar uma lista contendo os e-mails de todos os diplomatas brasileiros em atividade no país e no exterior.</p> <p>NUP: 09002.000150/2022-91</p>   | <p>Acesso Negado- Prezado(a) senhor(a), O Serviço de Informação ao Cidadão do Ministério das Relações Exteriores agradece o seu contato e esclarece que os e-mails institucionais de diplomatas em atividade não são destinados ao atendimento ao público. Vossa Senhoria poderá protocolar novo pedido de acesso à informação, indicando a(s) unidade(s) e/ou temas específicos de interesse. Para maiores orientações sobre como formular seu pedido de acesso à informação, recomenda-se a consulta ao Portal Itamaraty &gt; Serviço de Informação ao Cidadão:<br/> <a href="https://www.gov.br/mre/pt-br/aceso-ainformacao/servico-de-informacao-ao-cidadao">https://www.gov.br/mre/pt-br/aceso-ainformacao/servico-de-informacao-ao-cidadao</a>.</p> |
| <p>Lista de nomes e e-mails de todos os diplomatas aposentados- Gostaria de saber se é possível receber um arquivo contendo nomes e e-mails de todos os diplomatas aposentados da instituição.</p> <p>NUP: 09002.000149/2022-67</p>  | <p>Acesso Negado- Prezado(a) senhor(a), Lista contendo nomes e outras informações de servidores inativos do órgão pode ser obtida junto ao Portal da Transparência, no seguinte link:<br/> <a href="https://www.portaldatransparencia.gov.br/servidor/es/orgao?rdenarPor=orgaoSuperiorLotacaoSIAPE&amp;direcao=asc">https://www.portaldatransparencia.gov.br/servidor/es/orgao?rdenarPor=orgaoSuperiorLotacaoSIAPE&amp;direcao=asc</a> A lista de e-mails dos servidores inativos não pode ser concedida por se tratar de informação pessoal, nos termos do art. 31 da Lei 12.527/2011, cujo acesso é restrito, independentemente de classificação de sigilo e pelo prazo</p>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>máximo de 100 (cem) anos a contar da sua data de produção, a agentes públicos legalmente autorizados e à pessoa a que a informação se referir.</p>   |
| <p>Lista de nomes e e-mails dos inscritos e aprovados nas vagas reservadas a pessoas com deficiência no Concurso de Admissão e Carreira de Diplomata (CACD). Com base na Lei de Acesso à Informação (LAI), gostaria de receber um arquivo com os nomes das pessoas que se inscreveram e foram aprovados nas vagas reservadas a pessoas com deficiência (PCD) no Concurso de Admissão e Carreira de Diplomata (CACD), considerando todos os anos. Se possível, gostaria também de receber os e-mails eletrônicos dessas pessoas.</p> <p>NUP: 09002.000148/2022-12</p> | <p>Acesso Negado- Prezado(a) senhor(a), A lista de candidatos portadores de necessidades especiais (PNE) inscritos no Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) não pode ser concedida por se tratar de informação pessoal cujo acesso é restrito, independentemente de classificação de sigilo e pelo prazo máximo de 100 (cem) anos a contar da sua data de produção, a agentes públicos legalmente autorizados e à pessoa a que a informação se referir, nos termos do art. 31, § 1º, da Lei 12.527/2011.</p> <p>Com referência à lista de aprovados no CACD, conforme o art. 7º do Decreto 7.724/2012, trata-se de informação disponível em Transparência Ativa, por meio das respectivas publicações no Diário Oficial da União.</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>Lista de cotistas inscritos no Concurso de Admissão e Carreira de Diplomata (CACD)- Com base na Lei de Acesso à Informação (LAI), gostaria de receber um arquivo com o nome de todos os cotistas que se inscreveram no Concurso de Admissão e Carreira de Diplomata (CACD) através das vagas reservadas conforme a lei nº 12.990/2014, considerando o período de 2011 em diante. Caso, haja cotistas inscritos no CACD antes desse período, gostaria de receber uma lista com os nomes. Solicito, por gentileza, que os dados sejam fornecidos preferencialmente em formato aberto (planilha em .csv, ods, etc) de acordo com o determinado no art. 8º, §3º da Lei Federal 12.527/11. Recordo que o formato PDF não é considerado como “dado aberto”, de acordo com a definição do item 6.2 da Cartilha Técnica para Publicação de Dados Abertos no Brasil, elaborada pelo Governo Federal.</p> <p>NUP: 09002.000145/2022-89</p> | <p>Acesso Negado- Prezado(a) senhor(a), O Serviço de Informação ao Cidadão do Ministério das Relações Exteriores agradece o seu contato. Quanto ao seu pedido de informação, esclarecemos que a lista de nomes dos candidatos inscritos no Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata não pode ser concedida por se tratar de informação pessoal, nos termos do art. 31 da Lei 12.527/2011. O acesso à informação pessoal é restrito, independentemente de classificação de sigilo e pelo prazo máximo de 100 (cem) anos, a contar da sua data de produção, a agentes públicos legalmente autorizados e às pessoas a que a informação se referir.</p> |
|---|---|

|   |   |
|---|---|
| <p>Lista de nomes e e-mails dos inscritos e aprovados no CACD de 2015-2021- Com base na Lei de Acesso à Informação (LAI), gostaria de receber um arquivo com os nomes e e-mails de todas as pessoas que se inscreveram no Concurso de Admissão e Carreira de Diplomata (CACD) de 2015 em diante. Gostaria também que os nomes dos aprovados fossem identificados. Solicito, por gentileza, que os dados sejam fornecidos preferencialmente em formato aberto (planilha em .csv, ods, etc) de acordo com o determinado no art. 8º, §3º da Lei Federal 12.527/11. Recordo que o formato PDF não é considerado como “dado aberto”, de acordo com a definição do item 6.2 da Cartilha Técnica para Publicação de Dados Abertos no Brasil, elaborada pelo Governo Federal.<br/>NUP: 09002.000146/2022-23</p> | <p>Acesso Parcialmente Concedido- Prezado(a) senhor(a), A lista de candidatos inscritos no Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) não pode ser concedida por se tratar de informação pessoal cujo acesso é restrito, independentemente de classificação de sigilo e pelo prazo máximo de 100 (cem) anos a contar da sua data de produção, a agentes públicos legalmente autorizados e à pessoa a que a informação se referir, nos termos do art. 31, § 1º, da Lei 12.527/2011. Com referência à lista de aprovados no CACD, conforme o art. 7º do Decreto 7.724/2012, trata-se de informação disponível em Transparência Ativa por meio das respectivas publicações no Diário Oficial da União. Cordialmente, Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) Ouvidoria do Serviço Exterior (OUVSE)</p> |
| <p>Relação de PCD do MRE- Caros, gostaria de saber se existe um documento que identifica os diplomatas que são pessoas com deficiência (pcd). Obrigada.<br/>NUP: 09002.000558/2022-63</p>   | <p>Prezada Senhora, Em resposta ao seu pedido informamos que foi possível identificar que, de 2002 a 2020, 18 pessoas foram aprovadas no CACD em vagas reservadas para pessoas com deficiência.</p>   |
| <p>Nomes dos professores que elaboraram as provas do CACD em 2016- Gostaria de saber o nome dos professores (e suas respectivas disciplinas) responsáveis pela elaboração das provas do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) em 2016.<br/>NUP: 09002.000979/2022-94</p>  | <p>Acesso Concedido- Prezada Senhora, Encaminhamos, em anexo, as informações solicitadas. CONCEDERAM APENAS OS AVALIADORES</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p>Nomes dos professores que elaboraram as provas do CACD em 2017- Gostaria de saber o nome dos professores (e suas respectivas disciplinas) responsáveis pela elaboração das provas do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) em 2017.<br/>NUP: 09002.000978/2022-40</p> | <p>Acesso Concedido- Prezada Senhora, Encaminhamos, em anexo, as informações solicitadas. CONCEDERAM APENAS OS AVALIADORES</p> |
| <p>Nomes dos professores que elaboraram as provas do CACD em 2018- Gostaria de saber o nome dos professores (e suas respectivas disciplinas) responsáveis pela elaboração das provas do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) em 2018.<br/>NUP: 09002.000977/2022-03</p> | <p>Acesso Concedido- Prezada Senhora, Encaminhamos, em anexo, as informações solicitadas. CONCEDERAM APENAS OS AVALIADORES</p> |
| <p>Nomes dos professores que elaboraram as provas do CACD em 2019- Gostaria de saber o nome dos professores (e suas respectivas disciplinas) responsáveis pela elaboração das provas do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) em 2019.<br/>NUP: 09002.000976/2022-51</p> | <p>Acesso Concedido- Prezada Senhora, Encaminhamos, em anexo, as informações solicitadas. CONCEDERAM APENAS OS AVALIADORES</p> |
| <p>Nomes dos professores que elaboraram as provas do CACD em 2020- Gostaria de saber o nome dos professores (e suas respectivas disciplinas) responsáveis pela elaboração das provas do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) em 2020.<br/>NUP: 09002.000975/2022-14</p> | <p>Acesso Concedido- Prezada Senhora, Encaminhamos, em anexo, as informações solicitadas. CONCEDERAM APENAS OS AVALIADORES</p> |

Solicitação de Acesso à Informação via LAI para o Fundação Universidade de Brasília que foi negado

|  |  |
|--|--|
| <p>Relação de candidatos ao Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) pós 2015- Gostaria de saber se seria possível receber uma relação de nomes e e-mails de candidatos ao Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) organizado pelo CESPE nos últimos 5 anos. Seria ótimo se houvesse identificação dos candidatos negros e pessoa com deficiência. Essa solicitação objetiva contribuir com a realização do diagnóstico de perfil e carreira dos diplomatas brasileiros encomendado pela Associação e Sindicato dos Diplomatas Brasileiros (ADB). NUP: 23546.018780/2022-04</p> | <p>Órgão não tem competência para responder sobre o assunto- Senhora Solicitante, Para que sejam atendidos os pedidos de informação que envolvam o antigo Centro de Seleção e de Promoção de Eventos (CESPE) bem como o atual Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (Cebraspe), favor entrar em contato diretamente com os canais abaixo: Tel. (61) 3448-0100 SAC: sac@cebraspe.org.br Site: <a href="http://www.cebraspe.org.br/">http://www.cebraspe.org.br/</a> A UnB esclarece que a Fundação Universidade de Brasília (FUB) juntamente com o Ministério da Educação (MEC) e o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP), finalizou o processo de qualificação de pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, estritamente nos moldes preconizados pela Lei 9.637/98, que dispõe sobre a qualificação de entidades como organizações sociais. Nesse ponto, esclarece-se que a nova Organização Social já se encontra constituída sob aquela denominação, Cebraspe, possui CNPJ e Estatuto Social e já foi qualificada como OS nos termos legais acima descritos tendo sido formalizada com o Decreto n. 8.078, de 19 de agosto de 2013. Para mais informações sobre esse processo, acesse o seguinte sítio eletrônico: <a href="http://www.cespe.unb.br/Cebraspe/">http://www.cespe.unb.br/Cebraspe/</a>. Informa-se, portanto, que apesar de o Cebraspe funcionar no mesmo local em que funciona o antigo CESPE/UnB e utilizar todos os seus bens móveis, acervo técnico, incluídos seus atestados de capacidade técnica, os sistemas tecnológicos por ele desenvolvidos, os seus domínios de internet, os direitos autorais referentes a provas elaboradas e seus arquivos com cadastro de colaboradores e de candidatos, é pessoa jurídica distinta da Fundação Universidade de Brasília. Diante do exposto, reitera-se a orientação de que as demandas sejam encaminhadas ao Cebraspe através dos canais constantes acima. Atenciosamente, SIC/UnB.</p> |
|  |  |



BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO ORGANIZACIONAL  
PARA A DIVERSIDADE EM  
DIPLOMACIAS INTERNACIONAIS

## SUMÁRIO

|  |     |
|--|-----|
| 1.INTRODUÇÃO                                   | 441 |
| 2.IDENTIFICAÇÃO DAS MELHORES PRÁTICAS          | 446 |
| 2.1. EXPOSIÇÃO DETALHADA DAS MELHORES PRÁTICAS | 449 |
| 3. COMENTÁRIOS FINAIS                          | 494 |

## 1. INTRODUÇÃO

O objetivo deste relatório é identificar e apresentar as melhores práticas de diversidade e igualdade implementadas por diferentes organismos do setor público internacionais, principalmente por Ministérios de Relações Exteriores, com o intuito de fornecer informações úteis para aprimorar as políticas e práticas de diversidade e igualdade do Ministério de Relações Exteriores do Brasil.

As fontes documentais e bibliográficas consultadas mostraram um aumento global de práticas institucionais que procuram diversificar seus quadros funcionais considerando diferenças de gênero, idade, classe social, identidade e orientação sexual, etnia e PCD nos processos de recrutamento e de ascensão na carreira (Federal Foreign Office, 2023; Australian Government, 2015; Lequesne, 2022). As práticas de igualdade de gênero são as mais implementadas e divulgadas porque esta tratar-se de uma questão universal, sendo a de minorias étnicas, povos originários e de raça questões mais localizadas regionalmente. O relatório da Anwar Gargash Diplomatic Academy<sup>11</sup> (AGDA), de Abu Dhabi, nos Emirados Árabes Unidos, sobre a ocupação do cargo de embaixadora nas 40 maiores economias do mundo, mostrou que no ano de 2021, 20,7% destes postos, o mais alto da diplomacia, passaram a ser ocupados por mulheres. Em 2022 houve um acréscimo de 0,9% no número de mulheres embaixadoras, chegando a 21,6% (AGDA, 2021; 2022).

Os países que estão colocando em prática a chamada “diplomacia feminista”, ou seja, que possui uma transversalidade de gênero feminino em suas práticas e ações, inclusive voltadas para o interior dos Ministérios e outros órgãos de governo, possuem relatórios e outros modelos de documentos com maior detalhamento de estratégias.

Devido à adoção deste modelo de diplomacia, o percentual de embaixadoras na União Europeia é um pouco superior à média geral, 23,5%. A Suécia alcançou paridade em 2022 e a Alemanha, que em 2021 estava um pouco abaixo da média geral, com 17,2% de embaixadoras

---

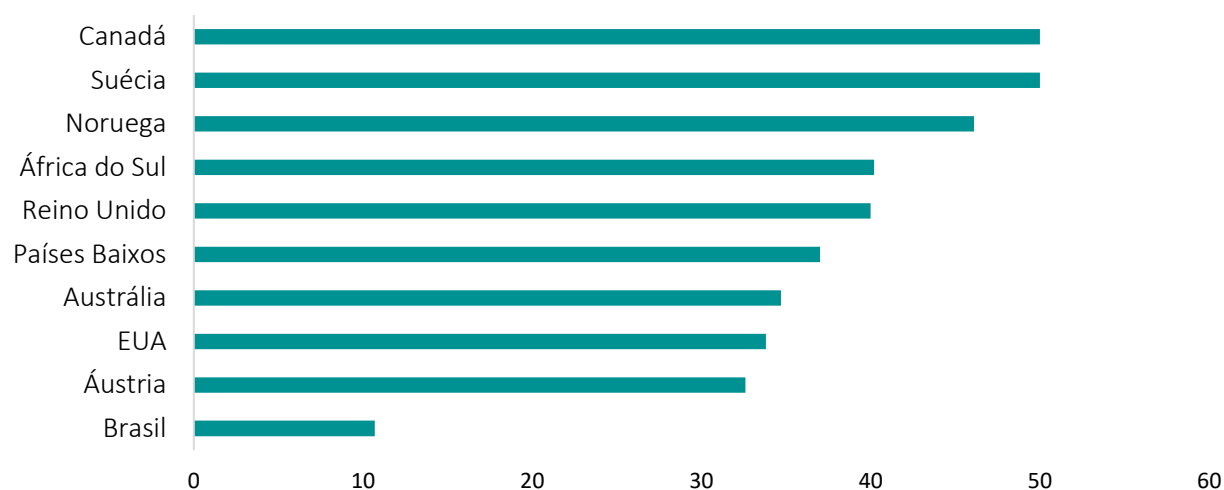
<sup>11</sup> A Anwar Gargash Diplomatic Academy (AGDA) é uma instituição de ensino superior localizada em Abu Dhabi, nos Emirados Árabes Unidos. A academia foi fundada em 2018 e tem como objetivo formar líderes e diplomatas de classe mundial através de programas de graduação e pós-graduação, cursos de formação e pesquisa em áreas relacionadas à diplomacia e relações internacionais.

mulheres, em um ano ampliou suas nomeadas em 5%, passando a uma taxa de 22,9% (AGDA, 2021, 2022). A Alemanha também se comprometeu a tornar os espaços de maior poder e prestígio da carreira mais equitativos até o final de 2025 (Federal Foreign Office Guidelines, 2023).

Nas Américas, o Canadá alcançou a paridade em 2022, sendo o país do G20 que mais nomeou mulheres embaixadoras entre os anos de 2018 e 2022<sup>12</sup>, com um aumento de 14,4 pontos percentuais, passando de 35,6% para 50%. Já o Brasil teve um acréscimo de apenas 0,6% no número de embaixadoras, ficando muito abaixo dos 3,28% de média geral de crescimento deste grupo. A posição do Brasil em 2021 no ranking da AGDA era a 31ª, com apenas 12,5% de mulheres embaixadoras. Em 2022, nosso índice caiu para 10,7%, o que fez com que perdêssemos 4 posições, chegando à 35ª.

O Gráfico 1, elaborado pelo jornal online brasileiro Nexo utilizando os dados de 2022 do The Woman in Diplomacy Index, ajuda a entender a posição do Brasil no ranking.

Gráfico 1. Mulheres na diplomacia em 2022 (% de embaixadoras)



Fonte: Lima, 2019.

<sup>12</sup> Dentre os 19 países do G20, 15 aumentaram o número de mulheres no mais alto posto da diplomacia.

As justificativas para a busca ativa por maior igualdade de oportunidades entre os diferentes grupos sociais, além da questão da ampliação da democracia e da justiça social, vão de

- a) conquista de maior credibilidade: como afirmou o Ministério de Relações Exteriores da Alemanha, o órgão representa o país, assim, a diversidade entre os diplomatas significa que a diversidade da sociedade alemã também se reflete em suas próprias fileiras, transmitindo uma imagem atualizada da Alemanha;
- b) conquista de melhor reputação: por exemplo, um corpo de juízes mais diverso em relação ao gênero e etnia melhorou o índice de confiança da comunidade no sistema judicial na Austrália (Tyler, 2016);
- c) de melhora da captação, da retenção de talentos e de desempenho profissional: ambientes de trabalho mais inclusivos e acolhedores melhora a satisfação e o engajamento dos funcionários, a cultura organizacional, os resultados do trabalho e aumenta a confiança interna e externa nas organizações (Ministério da Islândia e Eslovênia, 2020; Tyler, 2016).
- d) o impacto da atuação de mulheres nos processos de paz e segurança tem sido universalmente reconhecido e comprovado na prática: por exemplo, diplomatas suecas que serviram na Síria e no Líbano tiveram acesso a grupos de mulheres desses países que os homens não poderiam ter tido. Isso também se aplica a outros grupos marginalizados que, através da ampliação de oportunidades de contatos mais diversos, podem tornar os processos decisórios mais ricos, complexos e assertivos (Niklasson, 2022).

Resumindo, maior diversidade no corpo diplomático afeta todas as áreas de atuação do Ministério das Relações Exteriores, desde a política de paz e segurança, assistência humanitária e gestão de crises até a política de direitos humanos e diplomacia climática, comércio exterior e política de investimentos, bem como diplomacia cultural e social (Shaping Feminist Foreign Policy, p. 10).

Para a identificação das melhores práticas de diversidade e igualdade, o relatório utiliza a literatura acadêmica, fontes secundárias de dados, incluindo informações disponíveis em sites oficiais, relatórios governamentais, de pesquisa realizada pelo terceiro setor e outras publicações. Assim, a leitura do texto deve ser feita pensando na adaptação das estratégias para o contexto brasileiro.

Para a análise final, foram consultadas a literatura, principalmente acadêmica, sobre o Ministério das Relações Exteriores brasileiro a fim de entender suas especificidades.

## 2. IDENTIFICAÇÃO DAS MELHORES PRÁTICAS

- a) Criação de uma unidade de igualdade de gênero com atuação de liderança na garantia de que as perspectivas de gênero (*gender mainstreaming*) sejam integradas em todos os aspectos do trabalho do ministério; que monitore o desenvolvimento e a implementação de um plano de igualdade na carreira. A unidade também tem papel de representação em fóruns internacionais em questões de igualdade de gênero, garantindo que a política externa seja inclusiva e sensível ao gênero. A composição da unidade envolve especialistas em gênero e diversidade;
- b) Implementação de programas de treinamento e educação aos funcionários – inclusive da alta administração e dos recém recrutados - sobre diversidade, igualdade de gênero e direitos das mulheres. Isso gerará melhor compreensão da importância da igualdade de gênero e de como promovê-la na cultura da organização pois desenvolve a capacidade para entender e integrar considerações dos grupos minorizados e minoritários no trabalho cotidiano e nos processos decisórios.
- c) Criação de um plano de igualdade com programas e iniciativas destinadas a promover a diversidade e a igualdade de gênero no Ministério, o que inclui a construção de métricas e estabelecimento de metas específicas com seu respectivo cronograma de desenvolvimento e acompanhamento do andamento e resultados;
- d) Desenvolvimento de ferramenta para garantir que as políticas, programas e ações levem em consideração as diversas experiências e perspectivas de todos os indivíduos, incluindo todas as diferentes identidades de gênero e outros fatores interseccionais, como raça, etnia, status socioeconômico, orientação sexual e deficiência;
- e) Implementação da iniciativa de Mulheres, Paz e Segurança, que promove a participação das mulheres em delegações e missões de manutenção da paz, assistência humanitária e outras áreas da política externa;
- f) Ampliação da participação das mulheres nas relações internacionais, em negociações diplomáticas e outros esforços internacionais com ocupação predominantemente masculina;

- g) Implementação de um processo de recrutamento e seleção que é sensível às questões de diversidade e de gênero e que garanta que grupos minorizados tenham melhores condições de ingresso na carreira;
- h) Equidade de gênero e geracional na composição de equipes que formulam e que corrigem as provas do Concurso.
- i) Equidade de gênero e geracional na composição das Câmaras de votação para o Quadro Especial.
- j) Adoção de processo de avaliação de desempenho que leva em conta questões concernentes às dificuldades e barreiras características a cada grupo minorizado garantindo oportunidades iguais de avanço na carreira;
- k) Desenvolvimento e implementação de políticas, programas e práticas sensíveis ao gênero, que integram as necessidades e perspectivas de mulheres e outros grupos minorizados;
- l) Efetiva cooperação com outros países e organizações internacionais para promover a igualdade de gênero e os direitos das mulheres no cenário internacional, principalmente em respostas humanitárias e cenários de crise, apoiando programas que aumentam a participação das mulheres na vida política e cívica e abordam a discriminação e violência contra as mulheres, que ampliem o acesso das mulheres à educação e oportunidades econômicas. Isso também envolve promover uma política externa e diplomacia sensíveis ao gênero, que garanta que todos os esforços de política externa e diplomacia considerem o impacto sobre mulheres e meninas e incorporem estratégias sensíveis ao gênero;
- m) Implementação de um programa de mentoria para grupos sub-representados que foquem principalmente nos membros em início de carreira;
- n) Implementação de um orçamento sensível ao gênero, o que envolve identificar lacunas e prioridades em termos de como os recursos são alocados e como se alinham com os objetivos e metas de igualdade do Ministério;
- o) Adoção de estratégias de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal como horários de trabalho flexíveis, home office, com fornecimento de equipamentos necessários para o cumprimento dos deveres de forma eficiente, licença parental e suporte para cuidados



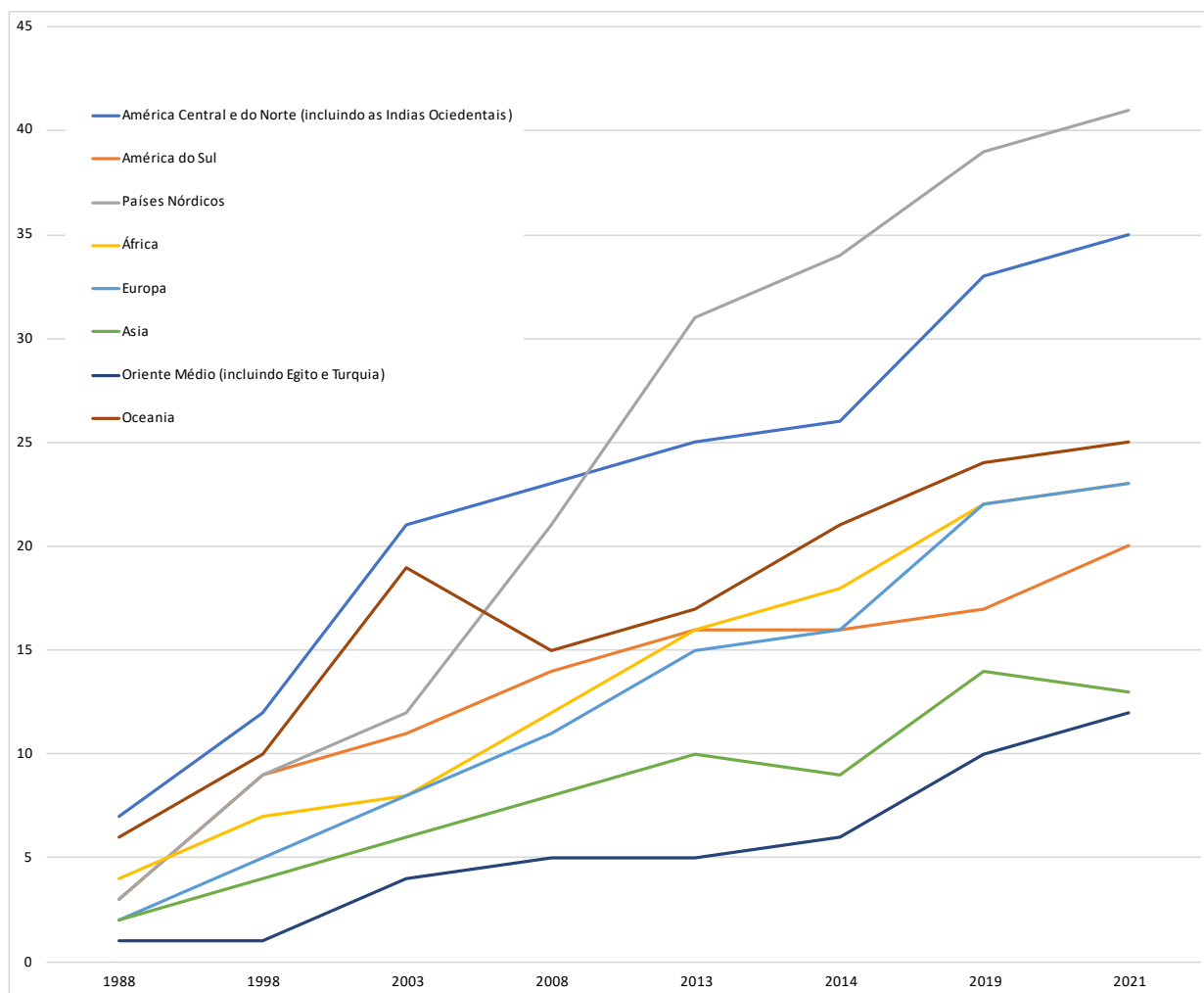
- infantis, garantia de que o trabalho a tempo parcial ou a licença parental não tenham um impacto negativo na progressão da carreira;
- p) Desenvolvimento de uma política de incentivo à colaboração e parceria com outros departamentos governamentais, organizações da sociedade civil e parceiros internacionais para promover a igualdade no âmbito do governo federal;
  - q) Manter canais efetivos de denúncia e acompanhamento de casos de assédio, abuso sexual e retaliações: estabelecer um código de conduta ou código de ética; tornar os procedimentos de reclamação claros, confiáveis e conhecidos por todos os funcionários; organizar workshops e treinamentos para sensibilizar especialmente os gestores;
  - r) Desenvolvimento e manutenção de um sistema eletrônico que disponibilize de forma amigável e transparente dados desagregados sobre os perfis demográficos e as trajetórias de carreiras dos diplomatas.
  - s) Este sistema servirá para futuras pesquisas internas e para o monitoramento e direcionamento do processo de promoção e remoção afim de alcançar metas pré estabelecidas de diversidade. Indicadores claros e transparentes de desempenho e de igualdade na distribuição igualitária dos postos de todos os níveis hierárquicos devem orientar o uso do sistema. Dessa forma, o processo ficaria menos pessoalista e subjetivo.
  - t) Disponibilizar digitalmente biografias completas de todos os diplomatas, distribuídas por características demográficas. As biografias devem estar abertas também ao público geral como uma forma de divulgar a carreira e valorizar histórias profissionais diversas. Como estamos falando de uma carreira em que as mudanças são constantes, essa ferramenta poderia evitar situações desgastantes ou constrangedoras entre os colegas nos processos de remoção.

## 2.1. EXPOSIÇÃO DETALHADA DAS MELHORES PRÁTICAS

Nesta seção do Relatório, apresentamos uma descrição e análise das melhores práticas selecionadas para este Benchmark, divididas por região geográfica e países mais representativos do tema.

O Gráfico 2, inserido já neste início da seção, apesar de focar na questão de gênero, servirá como termômetro do impacto de ações e políticas que promoveram maior equilíbrio social nos Ministérios das Relações Exteriores pelo mundo.

Gráfico 2. Porcentagem de embaixadoras mulheres enviadas ao exterior entre todos os embaixadores nomeados a cada ano



Observação: N: Oceania: 1988 - 12, 1998 - 24, 2003 - 66, 2008 - 62, 2013 - 49, 2014 - 208, 2019 - 218, 2021 - 225. Países Nórdicos: 1988 - 23, 1998 - 92, 2003 - 237, 2008 - 242, 2013 - 311, 2014 - 510, 2019 - 582, 2021 - 621. América Central e do Norte: 1988 - 342, 1998 - 681, 2003 - 1280, 2008 - 1580, 2013 - 1835, 2014 - 2129, 2019 - 2511, 2021 - 2687. América do Sul: 1988 - 114, 1998 - 381, 2003 - 470, 2008 - 613, 2013 - 729, 2014 - 687, 2019 - 767, 2021 - 910. Oriente Médio: 1988 - 35, 1998 - 88, 2003 - 317, 2008 - 427, 2013 - 425, 2014 - 619, 2019 - 849, 2021 - 964. África: 1988 - 800, 1998 - 1670, 2003 - 2313, 2008 - 4077, 2013 - 5938, 2014 - 7777, 2019 - 7272, 2021 - 8603. Europa: 1988 - 401, 1998 - 1909, 2003 - 4305, 2008 - 6342, 2013 - 7423, 2014 - ?, 2019 - 17625, 2021 - 19621. Ásia: 1988 - ?, 1998 - 522, 2003 - 914, 2008 - 1488, 2013 - 1362, 2014 - 3250, 2019 - 4616, 2021 - 4263. Foram usados os dados para cada país-ano onde pelo menos 75% do sexo dos diplomatas foi codificado. Caso contrário, a combinação país-ano foi descartada. Fonte: Niklasson & Towns, 2022.

Como se pode ver no Gráfico 2, os territórios observados estavam em pontos próximos no final dos anos 1980, todos tinham menos de 10% de mulheres no topo da carreira diplomática. A maioria dos MREs inclusive dispunha de políticas que limitavam o acesso ou dificultavam a progressão feminina no quadro de funcionários. Entretanto, a partir dos anos 1990, nota-se

ações efetivas para a promoção de mulheres. Em 2021 os MREs dos EUA, Canadá e América Central chegaram a 35% de mulheres em seu corpo funcional, Europa e África apareciam com 23%, América do Sul 20% e Ásia com 13%. O Oriente Médio, com a inclusão de Egito e Turquia não estão no mapa, mas eles ocupam o último posto, com apenas 11% de mulheres embaixadoras (Niklasson & Towns, 2022).

## PAÍSES NÓRDICOS

Suécia:

A Suécia foi o primeiro país a adotar uma "política externa feminista", em 2014. Fundada em um conjunto de princípios que buscam, a partir da política externa, impulsionar as ações governamentais para reduzir e eliminar as diferenças estruturais, lacunas e desigualdades de gênero

A adoção da palavra feminismo para definir uma Política Externa não é apenas mudança de uma nomenclatura, mas propõe uma ação em direção de políticas controversas, no sentido de atuar na contramão do consenso global, e buscar renegociar hierarquias de poder do gênero que definiram a política internacional e instituições de Política Externa ao longo do tempo (Aggestam & Bergman-Rosamond 2016), há também uma reorientação das normas de justiça, paz e segurança que regulam a política externa. Para tratar deste objeto será assumido o conceito de Política Externa como política pública, o que faz considerar os processos de elaboração, demandas e conflitos que influenciam na sua conformação, sendo eles externos e domésticos (Pinheiro & Milani 2012; Salomon & Pinheiro 2013). Ao tratar de uma Política Externa Feminista, deve-se somar tanto a perspectiva do espectro doméstico quanto o externo do Estado, com a inclusão de variáveis postas pela epistemologia feminista (Aguiar, 2020, p. 4).

Mas diferentemente da discreta Noruega, apresentada abaixo, A Suécia expressa um conjunto claro de valores, objetivos e métodos. A linha sueca é resultado de uma estratégia de *branding* mais agressiva, em que a igualdade de gênero é usada para reforçar a imagem da Suécia progressista - e em várias áreas políticas, da prostituição à política externa.

Aggestam & Rosamond (2016) descreveram a caixa de ferramentas da política externa feminista como de “representação, direitos e realocação”. Em outras palavras, a Suécia busca promover a representação e participação na política em geral e nos processos de paz em particular; defender os direitos das mulheres como direitos humanos, incluindo a proteção das mulheres contra a violência de gênero; e trabalhar em direção a uma sociedade mais sensível ao gênero e equitativa na distribuição de renda e recursos naturais.

Desde 2017, o Plano inclui um sétimo objetivo que envolve o trabalho do Serviço Exterior Sueco no nível interno em apoio e em manifestação da implementação da referida política.

Os fatores apontados como primordiais para o sucesso na implementação da política feminista no nível interno do Serviço Exterior Sueco:

- Liderança clara
- Participação e cocriação
- Prioridade
- Suporte com ferramentas, desenvolvimento de habilidades, orientação etc.
- Pontos focais em departamentos e embaixadas.

Noruega:

Uma mulher, a conservadora Eriksen Sørreide, foi nomeada Ministra das Relações Exteriores da Noruega em 2017. Naquele ano, as três posições ministeriais mais importantes na política do país eram ocupadas por mulheres, a Primeira-Ministra, a Ministra das Finanças e a Ministra das Relações Exteriores<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Apesar da vanguarda norueguesa na participação feminina na política, tendo sido um dos primeiros países a conceder direitos de voto às mulheres, e os líderes do país soubessem como destacar a importância das mulheres quando necessário, a Noruega foi percebida como um retardatário em igualdade no período pós-guerra e em direção aos anos 80 (Danielsen & Larsen, 2015). Isso foi especialmente comparado com a Suécia, mas também com a Dinamarca em várias áreas, principalmente em relação à participação feminina no mercado de trabalho e acesso a creches.

A tradição norueguesa de inserção de mulheres no campo político e diplomático remonta à sua histórica estratégia de romper sua ligação com a Suécia. As autoridades norueguesas começaram a apresentar a Noruega como pioneira internacional na inclusão de mulheres no campo político em torno de 1900 como uma de suas estratégias de construção de sua soberania nacional e uma identidade moderna e progressista (uma das bases era o de ser um país igualitário e com liberdade feminina, a princípio com o sufrágio feminino, o que ocorreu, em parte, com a ajuda de ativistas norueguesas e estrangeiras dos direitos das mulheres)<sup>14</sup>. Para entender como as mulheres entraram na política externa norueguesa é preciso levar em conta que a Noruega carecia dos recursos econômicos e militares para se tornar conhecida internacionalmente de maneiras convencionais. Assim, sua mobilização de valores também se refere à sua estratégia de se posicionar com um discurso pacifista e conciliador. Essa oposição direta à política externa sueca deu à Noruega uma tradição de política externa focada em valores como nação, povo e livre comércio, em vez do foco dos suecos em rei, estado, militarismo e tarifas (Leira, 2015, p. 22-33).

A corrente do feminismo estatal<sup>15</sup>, ou seja, um Estado que, com uma combinação de leis e esquemas de bem-estar que no agregado representam uma estratégia para promover igualdade de gênero no país<sup>16</sup>, também ganhou renovada relevância quando a política externa norueguesa, em meados dos anos 2000, passou a se preocupar em ampliar sua reputação no exterior e salvaguardar seus interesses em um mercado internacional onde há competição em “ser o melhor em ser bom” (Angell & Mordshorst, 2015). Há, principalmente na região nórdica, um campo de competição no tema, o que exigiu da Noruega a busca por destacar-se dos países vizinhos (Jeziarska & Towns, 2021).

---

<sup>14</sup> Os primeiros países do mundo a introduzir formalmente os direitos políticos para mulheres também foram países que buscavam se libertar e se tornar estados-nação independentes. Nova Zelândia (1893), Austrália (1902), Finlândia (1906) e Noruega (1907/1913).

<sup>15</sup> Em 1987, Helga Marie Hernes, uma cientista política norueguesa nascida na Alemanha, diplomata e política do Partido Trabalhista, introduziu o conceito de feminismo estatal.

<sup>16</sup> Os exemplos mais proeminentes são importantes arranjos para licença parental e leis para proteger contra a discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

Em 2006, quando um plano de ação nacional para a implementação da Resolução 1325 da ONU<sup>17</sup>, a *Woman, Peace and Security* foi adotado, as mulheres e a perspectiva das mulheres foram integradas pela primeira vez na política de segurança e engajamento pela paz da Noruega. Assim, desde 2006, a WPS emergiu como uma importante dimensão da política externa norueguesa, independentemente do governo que estava no poder. O posicionamento e as ações do país nesse sentido garantiram ao país um assento no Conselho de Segurança da ONU como membro não-permanente para o período de 2021-2022, onde a inclusão das mulheres no trabalho de paz e reconciliação é uma das quatro áreas prioritárias. Durante este período, a Noruega se tornou um importante jogador internacional na WPS, inclusive financeiramente, apoiando Estados e atores globais e atores da sociedade civil, ou seja, uma espécie de feminismo estatal financeiro.

Uma das características norueguesas no assunto é a discrição. Ao contrário de Margot Wallström, Ministra das Relações Exteriores da Suécia<sup>18</sup>, que em 2014 proclamou que o novo governo sueco perseguiria uma política externa feminista, Søreide, durante seu tempo como Ministra das Relações Exteriores da Noruega, mal pronunciou a palavra feminismo<sup>19</sup>. Essa diferença entre a Noruega e a Suécia não se deve apenas a diferenças de ideologia política, ela considera que um foco excessivamente forte e explícito em ideais e objetivos feministas é arriscado e pode enfraquecer sua imagem como um facilitador neutro. Em vez disso, o país se concentra em uma diplomacia de igualdade de gênero mais discreta no engajamento pela paz, uma prática que é percebida como uma extensão natural, não apenas de experiências e valores, mas também da identidade norueguesa (Skjelsbæk & Tryggestad, 2020). Essa abordagem discreta em relação à igualdade de gênero também foi expressa na campanha da Noruega para

---

<sup>17</sup> Em outubro de 2000, o Conselho de Segurança da ONU adotou a Resolução 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança (WPS), que compromete os Estados membros da ONU a incluir mulheres e seus direitos e interesses em todo o trabalho para a paz e segurança internacional. A Noruega foi um dos muitos países a fornecer importante apoio normativo e político para esta resolução. Aliás, a Noruega já havia ratificado tanto a Convenção da OIT sobre Igualdade de Remuneração (1959) quanto a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas Discriminação Contra a Mulher (1979).

<sup>18</sup> E, em parte, a Finlândia e a Islândia.

<sup>19</sup> Enquanto os vizinhos nórdicos abraçaram a lógica de construção de marca da igualdade de gênero e política externa, a Noruega teve uma abordagem mais cautelosa para a gestão da reputação. Ao mesmo tempo, essa área da política externa também é caracterizada por uma cooperação próxima.

o Conselho de Segurança, em que o país se vendeu como um lugar estável, confiável e de apoio consistente.

Sobre o impacto econômico da representação norueguesa como um país que incorporou a identidade de gênero e que produz políticas de bem-estar relacionadas ao tema, importantes Ministros chegaram a afirmar que isso tem sido tão importante para o crescimento econômico norueguês como a descoberta de petróleo na costa norueguesa no início dos anos 1970.

Conjuntamente ao surgimento da temática "gênero e política externa" como uma prioridade importante, ocorreu a profissionalização e operacionalização do engajamento norueguês pela paz, o que coincidiu com o aumento rápido da porcentagem de mulheres no serviço estrangeiro e a introdução deliberada de princípios de equilíbrio de gênero, incluindo na seção de paz e reconciliação do Ministério das Relações Exteriores nos anos 2000 (Skjelsbæk & Tryggestad, 2020).

Sobre as maneiras pelas quais as normas e políticas pró-gênero se cruzam com práticas e objetivos de mediação de paz, um artigo científico que utilizou entrevistas de uma mostra de diplomatas especializados neste tema estabeleceu três tópicos diferentes (Skjelsbæk, 2020):

1. experiências com a igualdade de gênero como uma forma norueguesa de organização da vida sociopolítica

Normas pró-gênero foram adotadas no domínio do *soft power* da política externa norueguesa e como estratégia de desenvolvimento econômico a partir da década de 1980. Já no Ministério das Relações Exteriores, o desequilíbrio entre o número de mulheres e homens mudou apenas no início dos anos 2000, quando as mulheres constituíam cerca de 1/3 do corpo diplomático. Segundo dados do governo Norueguês, desde o início da década de 1990, metade dos estagiários da academia diplomática eram mulheres<sup>20</sup>. Em 2003, elas já eram maioria e em

---

<sup>20</sup> Na Noruega há apenas um exame, as posições para os diferentes grupos são anunciadas e as minorias são estimuladas a participar. Neste país, a identificação étnica é voluntária e anônima no processo de recrutamento dos diplomatas.



2016 as mulheres representavam 53% da força total de trabalho (sede em Oslo e missões diplomáticas combinadas) e 48% dos cargos de liderança.

Os diplomatas entrevistados relataram que cresceram com a igualdade de gênero como uma característica central da vida social e política norueguesa. Nas histórias das mulheres entrevistadas há relatos de serem as primeiras em muitas posições, experiência que muitas vezes foi resultado de esforços institucionais conscientes para colocar as mulheres em posições de poder e prestígio, um sistema de creche bem-organizado e parceiros masculinos assumindo sua parte justa do trabalho e funções domésticas permitiram que as mulheres também se destacassem no Ministério.

Enfim, há um equilíbrio entre expectativa e prática para que o país apareça como um ator credível no domínio da mediação da paz. O equilíbrio de gênero em suas equipes de facilitadoras mostra que as experiências de igualdade internas se refletem nas práticas de política externa.

2. igualdade de gênero como um valor distintamente norueguês que agora é inserido em um campo competitivo de política externa

O compromisso de paz norueguês tem recebido críticas por uma falta de definição de seu posicionamento e engajamento baseado em valor. Alardear os valores da igualdade de gênero, como faz a Suécia, por exemplo, tem sido vista pelos noruegueses como uma possibilidade tática diante do clima político internacional, onde o populismo e o extremismo estão em ascensão e onde normas de gênero, violência e identidades constituem a linha de frente da disputa. As normas de igualdade de gênero resumiriam a batalha entre valores tradicionais versus valores progressistas.

3. e, finalmente, que os interesses noruegueses de política externa são favorecidos pela demonstração de que incorporaram a igualdade de gênero

Segundo os autores do artigo, o desafio agora é encontrar um novo balanço entre interesses, identidade e imagem.

Eslovênia e Islândia:

A Eslovênia não adotou formalmente uma estratégia para alcançar a paridade de gênero, mas encomendou um estudo a uma consultoria externa em 2009. O estudo contribuiu muito na sensibilização interna para a questão da desigualdade de gênero. Já a Islândia adotou uma estratégia geral de paridade de gênero aplicada em todos os níveis, isso fez com que os resultados no país tenham sido melhores do que os apresentados na Eslovênia. Enquanto na Eslovênia o crescimento de mulheres nos níveis médios foi de apenas 4%, na Islândia foi de 26%. Isso nos leva a concluir que programas de sensibilização são importantes, mas os seus resultados são mais lentos do que estratégias efetivas de promoção de mulheres, como as adotadas pela Islândia. (Ministério da Islândia e Eslovênia, 2020; Bobbit-Zeher, 2011). Os resultados positivos que os países nórdicos hoje apresentam são fruto de diversos esforços conjuntos, pois há pouco mais de uma década a Oceania e a América do Norte tinham mais embaixadoras mulheres do que os seus congêneres nórdicos (Niklasson & Tonws, 2022), como se pode ver no Gráfico 2:

EUROPA

Alemanha:

O caso alemão é particularmente interessante. De 2021 a 2022 o país ampliou de 17,2% para 20,7% a sua taxa de mulheres diplomatas. O motor mais evidente desse crescimento é a nomeação de Annalena Baerbock a chanceler no final de 2021. A Secretaria de Estado tem o poder de instituir regras que estimulem uma maior democratização no espaço de trabalho eliminando obstáculos à promoção de mulheres. Assim, em março de 2023 o Escritório de Relações Exteriores da Alemanha publicou o relatório chamado *Guidelines for Feminist Foreign Policy* (Federal Foreign Office Guideline, 2023) no qual aponta o compromisso de sua chancelaria

com a igualdade de oportunidades, diversidade e inclusão para todos os grupos sociais no serviço exterior como complemento da adoção formal do que vem sendo chamado de “política externa feminista”<sup>21</sup>.

Na seção *Guidelines for how we work at the Federal Foreign Office*, o documento afirma que uma política externa feminista precisa também olhar para dentro. Ali são apresentadas diretrizes que visam excluir formas de desvantagem decorrente do gênero ou outras características, como deficiência, idade, origem étnica ou social, orientação sexual, cor da pele, religião ou visão de mundo. A intenção afirmada é de incorporar a diversidade como uma questão transversal. A seguir apresentamos uma tradução e um resumo das diretrizes e estratégias encontradas entre as páginas 59 e 71 do referido Relatório. As estratégias deste documento são mescladas com outro, divulgado em 2021, chamado *Diverse Germany – diverse diplomacy!* (Federal Foreign Office, 2021), publicação esta que tornou o Ministério de Relações Exteriores o primeiro ministério federal a adotar sua própria estratégia de diversidade.

- 1) Busca ativa por igualdade de gênero, diversidade e inclusão no serviço exterior. Avaliação contínua das estruturas e processos internos e adaptação necessária. Contribuição para o avanço da diversidade e participação dentro do Governo Federal. Aumento constante da participação das mulheres em posições de liderança. Gerenciamento de recursos humanos leva em conta as necessidades individuais dos funcionários.
- Tornar a igualdade de gênero, a diversidade e a inclusão em valores visíveis.
  - Ajustar estruturas e processos internos de forma contínua e incorporar apoio institucional, como a criação da Divisão de Gênero, Equidade e Diversidade que também funcionará como ponto de contato para reclamações no âmbito da Lei Geral de Igualdade.
  - Defender a diversidade e a inclusão em todo o território Alemão.

---

<sup>21</sup> No documento, o governo alemão afirma que considera que uma política externa feminista é uma política externa para todos e utiliza como princípios fundamentais dessa política o que chamam de “3 Rs” (rights, representation, resources). Descrevemos brevemente estes princípios: Direitos: a promoção e o respeito aos direitos de mulheres e meninas em todo o mundo. Representação: a defesa da participação equitativa das mulheres em todas as áreas da sociedade, com reforço para a representação de mulheres e grupos marginalizados na política. Recursos: a promoção de campanhas para que mulheres e grupos marginalizados tenham acesso igual a recursos financeiros, trabalhistas, naturais, de educação, de cultura e de networking.

- Levar em consideração as preocupações familiares ao enviar a equipe para o exterior, por exemplo, auxiliando funcionários que procuram creches ou transferem seus filhos entre escolas na Alemanha e no exterior. Derrubar obstáculos que impedem os funcionários diversos de assumir um cargo no exterior junto com a família, por exemplo, a Alemanha estabeleceu **acordos bilaterais** com um total de 51 estados para permitir que os **parceiros trabalhem nos países anfitriões**. Além disso, em algumas missões no exterior, foram **criados empregos para parceiros** que acompanham funcionários destacados.
  - Garantir que funcionários com deficiências graves possam trabalhar no exterior<sup>22</sup>.
  - Examinar os regulamentos de forma a permitir uma abordagem mais individualizada pensando no futuro dos funcionários, por exemplo, estabelecer **embaixadas que possam ser administradas por casais em regime de compartilhamento de empregos**.
  - Considerar as preocupações especiais dos funcionários de missões exteriores tanto em relação à situação local quanto em um contexto global.
- 2) Garantir oportunidades iguais e um ambiente de trabalho livre de discriminação. Firmar arranjos de **trabalho flexíveis, em tempo parcial (inclusive para cargos de chefia)** e a licença parental. Tais arranjos não devem ter impacto negativo na progressão da carreira. Tolerância zero para o assédio sexual e sexismo. Suporte necessário aos afetados. Foco na intervenção e prevenção.
- Análise e adaptação contínua dos procedimentos de seleção, testes escritos anonimamente e formulação de comitês de seleção com paridade de gênero e outros aspectos da diversidade. Treinamento dos comitês de seleção para refletir sobre preconceitos inconscientes e avaliar os candidatos de forma objetiva e sem preconceito. Convidar representantes de grupos de diversidade para participar.

---

<sup>22</sup> Ver mais detalhes desta estratégia em Federal Foreign Office. Diverse Germany – diverse diplomacy!, entre as páginas 13 a 15 e 36 a 39. Disponível em: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2532138/f4d3cc380a8b29e934ba3127396ada36/diversitaetsstrategie-data.pdf>.

- Igualdade de oportunidades na promoção garantindo que a licença parental e o trabalho em tempo parcial não tenham um impacto negativo nas carreiras de mulheres e homens, **uso de ferramenta de carreira desenvolvida especialmente para uso próprio**.
- Em relação aos filhos, o Ministério das Relações Externas oferece suporte para a guarda de crianças administrando seu próprio **serviço de creche**, assumindo os custos de **guarda de crianças** necessárias quando ocorrem eventos de treinamento de funcionários. Há uma associação de bem-estar (FFO Sozialwerk des Auswärtigen Amts) que oferece aos funcionários **serviços de recreação para crianças e adolescentes**, que ajudam os pais a cobrir as despesas durante as férias escolares.
- Consideramos a aquisição de competências de gênero e diversidade uma tarefa vitalícia; avaliação dessas competências em candidatos, transmissão constante em treinamentos de funcionários de início, meio e sêniores, tanto na sede quanto em missões no exterior. Os membros sêniores devem passar por treinamento especial dado por consultores externos no qual lidarão com preconceitos e privilégios e serão preparados mais intensivamente do para liderar equipes diversas (treinamento anti preconceito).
- Oferta de medidas que ajudem os funcionários a manterem sua boa saúde ocupacional.
- Estabelecer um programa de mentoria que promova a troca de experiências entre pessoas que estão em diferentes estágios de suas vidas ou carreiras cuja experiência profissional e de vida varie. Também uma mentoria reversa pode ser estabelecida para que os funcionários mais jovens transmitam seus conhecimentos atualizados para colegas mais velhos.
- Oferta de apoio integral, aconselhamento e vias para apresentação de queixas oficiais para aqueles que foram vítimas de violência sexual e assédio no contexto profissional. Facilitação das reclamações (inclusive anônimas) para aqueles funcionários que não falam alemão. Serviços de suporte devem ser amplamente conhecidos. Serviços de aconselhamento também para aqueles que são acusados de assédio sexual.
- Fazer campanhas internas contra a discriminação e assédio sexual que conscientizem sobre a natureza precisa do assédio sexual. Treinar equipe sobre como responder ao assédio sexual e sexismo. O Código de Conduta deve incluir capítulo sobre assédio sexual e bullying.

- As missões no exterior devem compilar informações sobre as condições das pessoas LGBTIQ nos países de acolhimento, para que o pessoal que pensa em se candidatar a cargos no exterior possa ter uma ideia das condições locais.
- 3) Criar posições na Alemanha que não estão sujeitas a rotação, garantindo assim expertise a longo prazo.
- Produzir campanhas de recrutamento com incentivo a mulheres e membros de grupos sub-representados. Participar de eventos de recrutamento em contextos que participem especificamente mulheres e grupos sub-representados, como as feiras de carreiras. Organizar sessões de informação dedicadas a esses grupos-alvo e trabalhar em estreita colaboração com organizações que auxiliam membros de grupos sub-representados com treinamento profissional, estudos universitários e início de carreira. Promover campanha que elimine clichês sobre o Ministério das Relações Exteriores.
  - **Criar cargos sem rotação** compondo o Ministério com mais do que apenas generalistas que se mudam para um novo cargo a cada três ou quatro anos. Funcionários locais são especialistas confiáveis; em casa, os profissionais especializados trabalham em serviços como de Idiomas, Arquivo Político, Saúde, TI, por exemplo. Abertura de posições adicionais em Berlim e Bonn para especialistas cujo conhecimento especializado são continuamente necessários. Assim, pessoas que não desejam se mudar por vários motivos podem trabalhar no Ministério no futuro, promovendo mais diversidade na força de trabalho.
  - O estabelecimento da apreciação pela diversidade deve ser uma responsabilidade de gestão, por isso, deve-se incorporar esse compromisso em diretrizes para boa liderança e um Código de Conduta. Apoio aos funcionários seniores a promover e valorizar a diversidade em suas equipes.
- 4) Incentivo de diálogo e construção de redes de contatos. Desenvolver ainda mais a política externa feminista em diálogo com a sociedade civil, cidadãos e parceiros internacionais.

- Estabelecer diálogo próximo sobre o tema da diversidade com outras autoridades federais, os estados federados e os municípios, bem como com a sociedade civil. O intercâmbio de ideias com outros ministérios estrangeiros também desempenha um papel importante. Como parte do Treinamento para Diplomatas Internacionais, oferecer um fórum para troca regular de ideias sobre política externa feminista e questões de igualdade de gênero e diversidade. Estabelecer um diálogo com a sociedade civil para aprender com os outros, ouvi-los e abordar suas preocupações.

Além destes pontos e suas estratégias, o documento apresenta, em detalhes, instrumentos para um **impacto transversal** da política; formas de adequação de **recursos financeiros**; **maneiras de** ampliar o alcance da política com a ajuda de **multiplicadores**; **avaliação contínua** da política através do monitoramento.

Não avançamos muito sobre práticas em relação ao tema da origem migratória por se tratar de um contexto europeu, no entanto, o documento *Diverse Germany, diverse diplomacy!* traz estratégias sobre origem social de classe e cor da pele. Separamos boas práticas a este respeito:

- O Ministério trabalha com organizações e instituições antirracistas que possuem expertise em promover a diversidade em ambientes de trabalho.
- Para encorajar a candidatura de pessoas com origens diversas, os anúncios de recrutamento especificam as boas-vindas a estas candidaturas.
- Diplomatas de Cor, uma iniciativa dos funcionários, tem como objetivo promover a diversidade e a gestão da diversidade no Ministério e auxiliar os esforços para conscientizar os funcionários sobre as questões difíceis de racismo e discriminação. Além disso, ela se vê como uma linha direta informal para colegas que tenham experienciado racismo e/ou discriminação.
- A Academia de Serviço Exterior trabalha especificamente com organizações que apoiam meninos e meninas de famílias sem experiência universitária do final da escola até o início de suas carreiras.

O Ministério das Relações Exteriores ainda assinou, em 2014, a Carta da Diversidade, garantindo receber todos os candidatos independentemente de seus antecedentes sociais.

França:

A França possui um conjunto de leis para forçar a igualdade profissional entre homens e mulheres. A Lei Roudy, oficialmente denominada Lei nº 83-635, foi promulgada em 1983 e transpõe uma diretiva europeia. Ela é homenageia Yvette Roudy, Ministra dos Direitos das Mulheres da França de 1981 a 1986. Esta lei é uma medida para a promoção da igualdade profissional entre homens e mulheres. Ela combate a discriminação de gênero no acesso ao emprego e salário para trabalhos idênticos exigindo que empresas com mais de 50 funcionários, que tenham assinado um contrato com o Estado, publiquem o Relatório de Situação Comparada (CSR) sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres<sup>23</sup>. O “relatório de situação comparada” (CSR) entre mulheres e homens incluem “indicadores relevantes para cada setor de atividade”. A comparação é estabelecida com base em indicadores de desigualdades, cuja lista é fixada por decreto. O documento deve apresentar dados de contratação, formação, promoção, qualificação, classificação, condições de trabalho e remuneração, articulação entre vida familiar e profissional. Eles devem ser produzidos por todas as empresas com mais de 50 funcionários e apresentados para serem usados nas negociações periódicas sobre igualdade profissional.

A Lei Roudy também criou o Conselho Superior para a Igualdade Profissional, que é responsável por participar na definição, implementação e aplicação da política de igualdade profissional entre mulheres e homens.

A Lei Roudy complementa outras leis francesas que visam a igualdade entre homens e mulheres, tais como a Lei de Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres para trabalhos de igual valor, de 22 de dezembro de 1972, e a Lei de 4 de julho de 1975, que proíbe anúncios de emprego que excluam mulheres e a discriminação de gênero na contratação ou demissão. Mais

---

<sup>23</sup> Tradução nossa.



tarde, outras duas leis complementaram a Lei Roudy: a Lei Génisson de 9 de maio de 2001 – entre outras obrigações, estabelece a negociação sobre a igualdade profissional no nível da empresa e no nível das áreas profissionais; a Lei de 16 de novembro de 2001 - contra a discriminação; Lei Copé-Zimmermann, de 2011 – impõe um cronograma de seis anos para que a representação de mulheres em conselhos diretores de grandes empresas alcance os 40%; Lei Vallaud-Belkacem, de 2014 – bastante ampla, mas em relação ao trabalho, alargada às empresas com mais de 250 trabalhadores as regras de paridade no serviço público, reforço na proteção de vítimas de demissões discriminatórias. Em resposta ao movimento social<sup>24</sup> pela paridade, o governo francês também estabeleceu, em 1995, um “Observatório para a Paridade e Diversidade integrado ao Ministério do Interior”, importante órgão encarregado de monitorar, primeiro a diferença de gênero na política<sup>25</sup> e depois, a partir de 1999, a implementação da reforma constitucional sobre questões trabalhistas. Foi também estabelecido o Acordo Nacional Interprofissional (ANI) sobre a diversidade, focado em ações de conscientização, comunicação e treinamento, com a ideia de “desenvolver mentalidades” e garantir que “estereótipos, preconceitos e certas representações coletivas que eles induzem sejam identificados, desmistificados e combatidos” (COMEDD, 2010). Também há um Comitê Consultivo para a Igualdade e Diversidade internos aos ministérios da Economia e Orçamento.

As grandes empresas se dotaram de selos Igualdade ou Diversidade, desenvolveram políticas de “conciliação” (creches nas empresas, ajudas financeiras para modalidades de guarda das crianças, licenças paternidade, etc.). Políticas de apoio às carreiras das profissionais se sustentam em ferramentas variadas: redes de executivas, cotas para os Conselhos de Administração, acompanhamento individualizado de tipo *mentoring* ou *coaching*. Observa-se, nos últimos anos, uma maior sensibilidade dos altos escalões para a igualdade de oportunidades, tanto no público como no privado; altas funcionárias se organizam em redes e transformam as organizações a partir de dentro, sob o impulso principalmente dos serviços de recursos humanos feminizados (Jacquemart, Le Mancq & Pochic, 2016).

---

<sup>24</sup> O acesso aos cargos decisórios, tanto no setor público como no privado, foram obtidas pela mobilização ativa também de mulheres diplomadas (Blanchard, Boni-Le Goff & Rabier, 2013).

<sup>25</sup> Uma reforma constitucional francesa introduziu uma cota de gênero de 50% nos cargos políticos eletivos para melhorar a cidadania ativa das mulheres por meio da representatividade política que, posteriormente, influenciou nas práticas partidárias.

As iniciativas tomadas nas administrações, sob forte influência da União Europeia (por exemplo, com o programa EQUAL 2000-2006), dependem sobretudo da vontade política dos dirigentes. Regulamentos pela igualdade nos cargos públicos foram assinados e missões de implementação de igualdade ou funções de responsabilidade pela igualdade foram criadas em algumas administrações, à imagem da “Missão pela posição das mulheres” do CNRS, uma espécie de CAPES, do sistema francês<sup>26</sup>. No entanto, contrariamente ao esperado, a mobilização feminina por paridade não se repetiu da mesma forma em outros grupos sub-representados. Evidências apontam para uma relação mais complexa entre reivindicação de paridade nas ocupações profissionais e na representação política de minorias étnicas. Embora as reivindicações para melhorar a representação política dos negros tenham se fortalecido na França, por exemplo, através do Conselho Representativo das Associações de Pessoas Negras<sup>27</sup>, essa demanda não está ligada ao lema da paridade nos espaços de trabalho, nem tem se beneficiado do apoio de suas organizações.

As cotas para mulheres são largamente utilizadas na França<sup>28</sup>, tanto no setor público, quanto no privado, o que foi um resultado político das demandas por paridade muito improvável, dada a concepção republicana francesa de cidadania (Scott, 2005). Como estudiosos de cotas enfatizaram, o modelo dominante de cidadania em um determinado país torna mais ou menos provável que as cotas sejam adotadas (Krook, Lovenduski & Squires, 2009). O modelo belga, que já reconhece algumas identidades (neste caso, com base no idioma), torna mais provável que cotas de gênero sejam consideradas uma reivindicação legítima adotadas pela elite política (Meier, 2012). Ao contrário, a concepção abstrata francesa de cidadania, que se recusa oficialmente a conceder direitos específicos a determinados grupos sociais, dificulta a legitimação de qualquer forma de mecanismos de ação afirmativa baseados em grupo.

Quanto ao *Quai d’Orsay*, houve tentativas de diversificar os seus exames para recrutar estrategicamente candidatos de diferentes origens. Por exemplo, em 1945 houve um exame especial para recrutar aqueles que tinham trabalhado na resistência francesa na Segunda Guerra

---

<sup>26</sup> Ver o Relatório La mission pour la place des femme au CNRS: 20 ans d'engagement pour l'égalité. Disponível em: <https://www.cnrs.fr/sites/default/files/page/2023-03/MPDF-20-ans-engagement-pour-legalite-.pdf>. Acesso em: 24 de mar. de 2023.

<sup>27</sup> Tradução nossa.

<sup>28</sup> A Confederação Democrática Francesa do Trabalho, o segundo maior sindicato francês nos anos 2010, com 600.000 membros e tornou-se o primeiro em 2018, adotou uma política de cotas em 1982.

ou que se juntaram aos esforços de guerra do país. Durante a Guerra Fria, o *Quai d'Orsay* recrutou vários filhos e filhas de pais russos e do leste europeu que emigraram para a França, também cidadãos do norte da África e da Ásia após o processo de descolonização. Muitos diplomatas não entraram no *Quai d'Orsay* através dos exames da *École Nationale d'Administration*, criada em 1945, mas por concursos especializados, a exemplo do concurso do quadro do Oriente, que exigia conhecimentos de idiomas mais raros, como russo, mandarim, árabe ou vietnamita.

Nos processos franceses de admissão, apenas o gênero pode ser identificado. Por diversos motivos, as origens étnicas não são parte das estatísticas públicas no país. Ainda assim, a França dispõe de diplomatas filhos ou netos de migrantes, mesmo que algumas etnias sejam mais representadas do que outras. As minorias pouco integradas socialmente são minoritárias no Ministério das Relações Exteriores e para as mais integradas, a carreira diplomática pode não ser tão atrativa quanto a de médico, advogado ou engenheiro, por exemplo (Lequesne et al.).

A primeira diplomata mulher na França foi Suzanne Borel, incorporada em 1930. Acerca da incorporação da comunidade LGBTQ+ na carreira, há poucos casos e estudos relatados. Grande parte das exposições sobre o tema trata da transição de gênero do diplomata francês Charles d'Éon, que foi registrado inicialmente como pertencente ao sexo masculino mantendo-se assim até 1776, quando passou a se identificar e se vestir como mulher até a sua morte, em 1812.

O *Quai d'Orsay* tem engendrado esforços para mudar sua imagem de instituição elitizada e fechada, principalmente depois da Convenção da UNESCO sobre Diversidade Cultural, em 2005. As autoridades governamentais na França, mas também o Parlamento, especialistas e a sociedade civil têm procurado se convencer e convencer que a diversidade é um ativo e não um fardo ou um obstáculo ao progresso. A ideia é expandir e adaptar seu fundamento de sua política externa, a diplomacia cultural, com o conceito de diplomacia pública, ou *soft power*, valorizando a atual diversidade da sociedade francesa (Gazeau-Secret, 2009). Uma das iniciativas é o projeto Academia Diplomática, um evento em que as diversas funções que compõe o trabalho da diplomacia, as características da carreira são apresentadas e explicadas para um

grande grupo de estudantes do interior do país e das regiões periféricas de Paris<sup>29</sup>. O recrutamento dos diplomatas franceses é, de fato, extremamente elitizado. Quase 60% dos embaixadores atualmente no cargo vêm da Escola de Diplomatas da Science Po, que forma aspirantes à carreira desde 1872.

## AMÉRICAS

### Estados Unidos:

Um relativo progresso na promoção de mulheres a cargos de liderança na carreira diplomática não ocorreu antes da administração Jimmy Carter (1977 a 1981), com a nomeação de dezoito mulheres como chefes de missão e dez em cargos de alto escalão em Washington. O número de indicações dobrou sob os presidentes Ronald Reagan (1981 a 1989), George H. W. Bush (1989 a 1993) e disparou sob o governo Bill Clinton (1993 a 2001) antes de atingir um platô sob seus sucessores George W. Bush (2001 a 2009) e Barack Obama (2009 a 2017). Em 2020, as mulheres representavam apenas 28% dos embaixadores que representam os Estados Unidos no exterior. Apesar da presença de modelos como Hillary Clinton, Susan Rice ou Samantha Power, as mulheres continuam sub-representadas, especialmente nos níveis mais altos, o que afeta a diversidade de ideias e orientações políticas (Drenning, 2021). Além disso, embora afro-americanos, asiáticos, latinos ou hispânicos e nativos americanos representem 34% da força de trabalho dos EUA, em 2019 eles representaram, coletivamente, menos de 18% dos diplomatas de carreira. De acordo com dados do Departamento de Estado, cerca de 60% dos generalistas e mais de 70% dos especialistas do Serviço de Relações Exteriores são homens (DEIA Strategic Plan, 2022). As embaixadoras Mari Carmen Aponte e Gina Abercrombie-Winstanley apontaram uma razão para a contínua sub-representação de mulheres e pessoas de cor dentro do

---

<sup>29</sup> Conforme vídeo reportagem disponível no portal L'Etudiant: <https://www.letudiant.fr/metiers/objectif-diversite-pour-les-metiers-de-la-diplomatie.html>. Acesso em: 24 de março de 2023.

Departamento, o sistema interno de avaliação é projetado para dar pouco valor à igualdade de oportunidades. Segundo elas, precisa haver pressão sobre as lideranças<sup>30</sup>.

Segundo Drenning, a Associação do Serviço Exterior Americano, em colaboração com outras organizações de funcionários, estabeleceu duas prioridades imediatas para lidar com a questão: preencher posições de liderança sênior com mulheres da carreira de Serviço Estrangeiro e do Serviço Civil, e conter a saída de mulheres do departamento, especialmente no nível intermediário.

Ainda segundo a autora, a Associação acredita que ao serem as mulheres regularmente selecionadas para empregos de alto escalão - embaixadora e enviada especial, vice-chefe de missão, secretária assistente e vice-secretária assistente -, alcançando a paridade de gênero, aumentaria o seu status no Departamento, o que evitaria que o deixem antes de poderem competir por postos de alto escalão. Isso também colocaria o Departamento em linha com práticas históricas de outros escritórios, como o de Defesa, Agência Central de Inteligência, onde elas representam 46% dos cargos.

A estratégia parte da identificação e remoção das barreiras institucionais que impedem as mulheres de avançar em maior número. Segundo Drenning, estatísticas de promoção do Serviço Estrangeiro de 2020 “mostraram que as mulheres, quando têm a chance, são competitivas; elas são promovidas a uma taxa mais alta do que os homens. Mas como menos mulheres do que homens estão competindo, o desequilíbrio de gênero cresce à medida que as mulheres avançam na hierarquia” (Drenning, 2021).

Ela aponta a necessidade de dados sobre como a interseccionalidade influencia suas experiências pessoais e decisões de sair. Relatos em primeira pessoa de seis graduadas negras da Ivy League e membros do Serviço Exterior publicados na coluna "Speaking Out" na edição de novembro de 2020 do *Foreign Service Journal*, mostram que elas enfrentam preconceito no ambiente de trabalho.

---

<sup>30</sup> Mulheres, pessoas negras e do grupo LGBTQ+ na política externa norte-americana contam com organizações como Women of Color Advancing Peace, Security, and Conflict Transformation, Diversity in National Security Network e o Leadership Council for Women in National Security e Gays and Lesbians in Foreign Affairs Agencies (GLIFAA), fundada em 1992.

A organização Executive Women @ State (EW@S) do Departamento de Estado realizou uma pesquisa em 2020 pedindo aos seus membros para classificar 22 possíveis barreiras ao avanço das mulheres. Mais de 700 entrevistadas, incluindo 482 membros do Serviço Exterior, classificaram as barreiras em uma escala de zero (sem impacto) a cinco (enorme impacto) em três categorias: barreiras relacionadas especificamente ao gênero, barreiras relacionadas à vida familiar e barreiras relacionadas a desafios no local de trabalho. Foram identificadas as seguintes questões como tendo o maior impacto:

- **Viés inconsciente relacionado ao gênero:** as entrevistadas citaram suposições gerenciais de que, devido às suas responsabilidades como cuidadoras, não desejariam certos tipos de atribuições de carreira; expectativas dos colegas de que assumam tarefas que não sejam consideradas favoráveis à carreira; liderança da embaixada refletindo as sensibilidades do país anfitrião em torno das normas de gênero - e concepções equivocadas sobre o conforto da mulher nesses ambientes - ao determinar o número de mulheres que participam de reuniões e eventos oficiais.
- **Falta ou falha no mecanismo para responsabilizar pessoal de níveis mais elevados por viés de gênero ou discriminação:** as entrevistadas alegaram que relatar preconceito e discriminação contra um superior levaria a uma avaliação ruim e afetaria negativamente sua reputação impedindo diretamente o avanço no Serviço Exterior.
- **Uma cultura que desencoraja os arranjos de flexibilidades entre vida e trabalho:** os entrevistados descreveram repetidamente que no ambiente dos escritórios, o excesso de trabalho é recompensado e incentivado, mesmo que o departamento oficialmente o desencoraja; que os arranjos flexíveis de trabalho, mesmo que oficialmente permitidas, prejudicam o avanço na carreira.

Além disso, as entrevistadas apontaram barreiras como a exclusão das mulheres de redes informais de pessoal de liderança; a falha em selecioná-las para posições que promovem a carreira.

O presidente Donald Trump assinou em outubro de 2021 a lei sobre o programa Woman, Peace and Security<sup>31</sup> que, se seguir o exemplo de outros países consultados, pode impactar na estrutura interna do Departamento. Recentemente, a Câmara dos Representantes apresentou projetos de lei sobre Padronização das Políticas de Licença Parental no Departamento de Estado<sup>32</sup> e de Diversidade e Inclusão da Força de Trabalho de Segurança Nacional<sup>33</sup>, que ajudariam a apoiar mulheres e comunidades sub-representadas. Este último projeto de lei exige que cada agência de segurança nacional relate seus esforços de diversidade e inclusão. O projeto de lei define "diversidade" como diversidade de pessoas com base em gênero, raça, etnia, status de deficiência, status de veterano, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade e outras categorias demográficas. Ele também aponta que cada uma de suas agências:

- Desenvolva um sistema para **coletar e analisar dados de promoção** e remoção de funcionários para identificar áreas de melhoria na atração de diversidade, com ênfase em cargos de nível sênior e de gestão;
- Realize **entrevistas periódicas representativas da equipe** para obter informações sobre os espaços de trabalho;
- Implemente **requisitos claros** de medição de desempenho e de avanço na carreira;
- Crie oportunidades para o **peçoal sênior** participar de eventos de divulgação e discussão de questões relacionadas à diversidade e inclusão;
- Expanda o **treinamento sobre preconceitos** no local de trabalho;
- Expanda políticas de **trabalho flexíveis**;
- Estabelecer **parceria com organizações** educacionais e associações profissionais na busca de candidatos diversos.

---

<sup>31</sup> PUBLIC LAW 115-68-OCT. 6, 2017. Ver em <https://www.congress.gov/115/plaws/publ68/PLAW-115publ68.pdf>. Acesso em: 28 de mar. 2023.

<sup>32</sup> H.R.3352 - Department of State Authorization Act of 2019. Ver em: <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/3352/text#toc-HD5EAB29C915942BB8B296CC66738FC55>. Acesso em: 28 de mar. 2023.

<sup>33</sup> S.497 - National Security Diversity and Inclusion Workforce Act of 2019. Ver em: <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/senate-bill/497>. Acesso em: 28 de mar. De 2023.

Em resposta à Ordem Executiva 14035 sobre melhoria na Diversity, Equity, Inclusion and Accessibility (DEIA) na força de trabalho federal, o Departamento de Estado elaborou e publicou seu plano estratégico. O documento atende a requisitos de diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade, cada um deles com sua prioridade, estratégias e ações. Resumiremos abaixo estes itens que constam nas páginas 9 a 24 (DEIA Strategic Plan, 2022).

## DIVERSIDADE

Prioridade 1: empregar uma abordagem baseada em evidências para identificar barreiras aos resultados de carreira equitativos.

Estratégia: Ampliar a disponibilidade e análise de dados, respeitando todas as leis e regulamentações relevantes, para identificar áreas para melhorias e formas de acompanhar o progresso futuro.

- Ações:
- Realizar análises de barreiras para identificar possíveis obstáculos para resultados de carreira equitativos em todas as fases do ciclo da carreira.
- Aumentar a precisão dos dados demográficos auto informados voluntariamente, adicionando novas categorias ao Sistema Global de Gerenciamento de Pessoal.
- Estabelecer painéis de controle de dados e torná-los transparentes.
- Examinar opções para incluir funcionários contratados localmente na Pesquisa de Ponto de Vista do Escritório de Gestão de Pessoal.

Prioridade 2: formalizar metas de DEIA para funcionários de todos os níveis

Estratégia 1: Estabelecer metas de desempenho para DEIA.

Ações:

- Criar e anunciar requisitos de desempenho em DEIA para avaliações do Serviço.
- Reconhecer os esforços em DEIA por meio de prêmios.



- Explorar a inclusão de elementos DEIA nas avaliações de desempenho de funcionários contratados localmente.

Estratégia 2: Fortalecer as competências em DEIA para gerentes.

Ação:

- Estabelecer critérios de promoção avançados em DEIA para cargos de nível sênior.

## EQUIDADE

Prioridade 1: recrutar uma força de trabalho que reflita a diversidade de nossa nação.

Estratégia 1: promover a facilitação do recrutamento em todo o espectro de diversidade.

Ações:

- Criar um plano de recrutamento abrangente com foco em grupos sub-representados.
- Testar um plano de recrutamento com o apoio de profissionais especialistas em identificar e atrair talentos por meio não convencionais, por exemplo, realizando uma campanha nacional de publicidade para recrutamento com diversidade.
- Avaliar o programa Diplomatas Residentes<sup>34</sup>.

Estratégia 2: identificar e abordar as barreiras de entrada.

Ações:

- Melhorar a coleta de dados para analisar os níveis de representação demográfica de candidatos.
- Identificar formas de tornar o processo de exame mais acessível para pessoas com deficiência e aqueles de origens economicamente desfavorecidas.

---

<sup>34</sup> O Diplomats in Residence é composto por 16 oficiais do serviço exterior localizados em 16 regiões populacionais dos EUA que fornecem orientação e aconselhamento sobre carreiras, estágios e bolsas de estudos para estudantes e profissionais nas comunidades que atendem. Esses funcionários têm papéis semelhantes aos de recrutadores corporativos ou universitários: viajar em uma região designada, planejar eventos de recrutamento e atuar como um recurso para qualquer pessoa interessada em uma carreira no Departamento de Estado dos Estados Unidos. Conforme <https://igs.duke.edu/academics/diplomats-residence-program>. Acesso em: 28 de mar. de 2023.

Estratégia 3: alavancar programas de estágio e bolsas de estudo com histórico comprovado de aumento da diversidade.

- Ações:
- Estabelecer um programa de estágios remunerados que inclua um programa de recrutamento.
- Examinar os processos de integração dos estagiários.
- Realizar pesquisas de saída de estagiários.

Estratégia 4: aumentar a contratação e retenção de **funcionários com deficiência**.

Ações:

- Ampliar a contratação pelo Anexo A (Schedule A)<sup>35</sup> e a consideração de candidatos no Programa de Colocação Seletiva<sup>36</sup> no processo padrão de contratação do Serviço Civil.
- Criar uma campanha de comunicação estratégica para disseminar melhor materiais que eduquem os gerentes sobre os benefícios da contratação pelo Anexo A (Schedule A)<sup>37</sup>.
- Desenvolver e implementar uma estratégia abrangente para atrair e apoiar a entrada de candidatos com deficiência.

Prioridade 2: melhorar a transparência e equidade nos processos de promoção.

Estratégia 1: desenvolver mecanismos para garantir a transparência e objetividade contínuas nas promoções e remoções.

Ações:

- Identificar métodos para melhorar a representação da diversidade nas equipes de avaliação e comitês de seleção.

---

<sup>35</sup> Existem dois tipos de processos de contratação empregado pelo Escritório de Gerenciamento de Pessoal dos EUA. No processo de contratação **não competitivo**, as agências usam uma autoridade especial (Anexo A) para contratar pessoas com deficiência sem exigir que elas compitam pelo trabalho. No processo competitivo, os candidatos competem entre si por meio de um processo estruturado. Conforme <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/disability-employment/hiring/>. Acesso em: 28 de mar. 2023.

<sup>36</sup> O Programa de Colocação Seletiva (Selective Placement Program - SPPC) ajuda a gerência a recrutar, contratar e acomodar pessoas com deficiência. Conforme <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/disability-employment/selective-placement-program-coordinator/>. Acesso em: 28 de mar. 2023.

<sup>37</sup> Supõe-se que haja uma contraparte para este modelo de contratação, a ver no documento anotado na nota 26.

- Examinar métodos para melhorar a objetividade nas avaliações.
- Padronizar os processos de atribuições para garantir transparência e objetividade contínuas.
- Reduzir oportunidades de viés.
- Avaliar se os requisitos de ascensão na carreira têm impacto adverso nas taxas de promoção para funcionários com deficiência ou aqueles com familiares deficientes.
- Lançar software de mapeamento de carreira.

Estratégia 2: avaliar e fornecer oportunidades equitativas de avanço em posições de liderança.

Ações:

- Realizar uma análise das trajetórias de carreira dos funcionários.
- Realizar uma pesquisa e análise de barreiras dos candidatos que optam por não concorrer a cargos de Chefe de Missão, Chefe Adjunto de Missão e Oficial Principal.
- Promover uma maior compreensão e transparência no processo de atribuições sênior, incluindo as posições de Chefe Adjunto de Missão / Oficial Principal e Vice-Secretário Adjunto / Chefe de Missão.

Prioridade 3: Manter e ampliar a força de trabalho diversa e de alto desempenho.

Estratégia 1: Aprimorar os arranjos de trabalho flexíveis para apoiar uma força de trabalho diversa e inclusiva.

Ações:

- Desenvolver um plano estruturado de flexibilidade incluindo atualizações das tecnologias e gestão de bens móveis e imóveis.
- Desenvolver políticas de teletrabalho transparentes, objetivas e justas para abordar ambientes domésticos e no exterior, trabalho remoto e para funcionários que trabalham no exterior.

## INCLUSÃO

Prioridade 1. uma cultura de inclusão é aperfeiçoada através de uma força de trabalho informada e treinada.

Estratégia 1: avaliar as opiniões da força de trabalho sobre inclusão e experiências com bullying, assédio, discriminação, etc.

Ações:

- Realizar uma Pesquisa de Clima DEIA em todo o Departamento.
- Desenvolver produtos que documentem os impactos históricos da discriminação no Departamento.

Estratégia 2: alavancar o treinamento para promover a inclusão.

Ações:

- Desenvolver treinamento sobre como remover o viés de avaliação, premiação e indicações de promoção.
- Realizar uma avaliação abrangente das necessidades de treinamento DEIA e estudo de benchmarking.
- Desenvolver uma caixa de ferramentas DEIA interativa.
- Testar um programa de diálogo sobre diversidade.
- Continuar o treinamento DEIA em todos os espaços do Departamento.

Estratégia 3: fornecer *feedback* sobre o ciclo de vida profissional do funcionário.

Ações:

- Aumentar o *feedback* anônimo para gerentes.
- Criar uma estrutura formal de *feedback* para melhorar o desempenho do gerente.
- Desenvolver um mecanismo de avaliação para medir a eficácia da ferramenta de *feedback* do gerente.
- Exigir que os gerentes de contratação de funcionários contratados localmente façam treinamento em comunicação intercultural.

Prioridade 2: avançar a transparência e equidade nas oportunidades de desenvolvimento profissional.

Estratégia 1: melhorar a equidade e o acesso a programas de desenvolvimento de carreira.

Ações:

- Concluir um inventário de oportunidades externas de desenvolvimento de carreira.
- Aumentar as oportunidades para que os funcionários obtenham experiência no exterior.
- Explorar a possibilidade de maior flexibilidade no processo de atribuições no nível de entrada do Serviço Exterior.
- Desenvolver uma lista de treinamentos internos disponíveis e atividades de desenvolvimento recomendadas por categoria de trabalho e grau/cargo.
- Aumentar as oportunidades de treinamento para funcionários contratados localmente.
- Garantir que todos os funcionários tenham planos de desenvolvimento.

Prioridade 3: tornar o serviço no exterior mais inclusivo.

Estratégia 1: Melhorar o **suporte para famílias**, incluindo oportunidades de trabalho para cônjuges e oportunidades educacionais para crianças.

Ações:

- Buscar oportunidades de acordos bilaterais de trabalho para cônjuges e melhorar o funcionamento dos existentes.
- Avaliar e melhorar o suporte a casais de diplomatas.
- Aumentar o suporte para membros da família com deficiências, incluindo a administração da bolsa de educação para necessidades especiais.
- Aumentar a flexibilidade para aqueles cargos com responsabilidades regionais.

Estratégia 2: Aumentar o suporte para funcionários e familiares lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer e intersexo (**LGBTQI+**).

Ações:

- Desenvolver um plano de equidade direcionado a todo o Departamento através de *advocacy* pela acreditação de cônjuges do mesmo sexo.

- Avaliar recursos para disforia de gênero e cuidados de transição de gênero para funcionários e seus dependentes.
- Aumentar os banheiros e vestiários neutros em relação ao gênero em instalações no exterior.
- Avaliar e garantir políticas e procedimentos de inclusão e segurança para crianças LGBTQI+ em escolas no exterior em colaboração com as agências educacionais e fornecer mecanismos de suporte socioemocional.

Estratégia 3: aumentar a defesa e o suporte para funcionários e membros da família que sofrem discriminação do governo do país anfitrião.

Ações:

- Criar orientações para ações que a liderança da missão pode tomar para ajudar aqueles que sofrem discriminação do governo do país anfitrião, incluindo protestar tais casos através de canais diplomáticos.
- Catalogar e expandir o acesso a recursos disponíveis para apoiar funcionários que sofrem discriminação do governo anfitrião.

## ACESSIBILIDADE

Prioridade 1: fortalecer as políticas e processos de responsabilização para prevenir e eliminar discriminação, assédio, intimidação e gestão tóxica.

Estratégia 1: fortalecer a seleção de candidatos para posições de liderança sênior.

Ações:

- Examinar detalhadamente os funcionários que se candidatam a posições de Chefe de Missão, Secretário Adjunto, Vice-Chefe de Missão e Oficial Principal, com foco especial em incidentes comprovados de intimidação, assédio, discriminação ou má gestão.

Estratégia 2: aumentar a transparência nos mecanismos de responsabilização.

Ações:

- Atualizar as orientações sobre disposições de confidencialidade para permitir que os funcionários compartilhem os termos finais dos acordos de conciliação.
- Informar as vítimas de assédio sobre o andamento de suas queixas.
- Publicar estatísticas anuais sobre o número de reclamações de igualdade de oportunidades que terminam em conciliação e os tipos de soluções.
- Compartilhar com os funcionários como o programa disciplinar do Departamento responsabiliza aqueles que se envolvem em intimidação, assédio e discriminação.
- Publicar anualmente os escritórios onde ocorreram atos comprovados de discriminação de acordo com as descobertas.

Estratégia 3: Expandir e fortalecer os mecanismos para os funcionários relatarem comportamentos problemáticos e evitar retaliação.

Ações:

- Desenvolver um programa anti-intimidação no qual os funcionários possam relatar a intimidação e outras práticas de gestão tóxicas.
- Explorar como mitigar o risco de retaliação contra funcionários envolvidos em reclamações, discriminação ou assédio no processo de gerenciamento de desempenho.
- Testar um canal para relatar problemas de gerenciamento sem medo de retaliação.

Estratégia 4: reduzir os prazos para investigações relacionadas à discriminação, assédio e outras condutas impróprias.

Ações:

- Explorar opções para aumentar o número de funcionários do Departamento empregados nos programas antiassédio e disciplina.

Prioridade 2: criar um local de trabalho mais acessível e inclusivo para pessoas com deficiência.

Estratégia 1: Melhorar a acessibilidade.

Ações:

- Realizar uma pesquisa anual com funcionários que solicitem acessibilidade, incluindo leitores, intérpretes de língua de sinais e assistentes pessoais, para avaliar e identificar desafios processuais na solicitação e recebimento de serviços; sua qualidade, eficácia e pontualidade; e medidas corretivas para abordar lacunas.
- Melhorar a comunicação e disseminar amplamente mais informações sobre como solicitar acessibilidade.

Estratégia 2: aumentar a conscientização sobre ferramentas de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência.

Ações:

- Desenvolver orientações específicas sobre a acessibilidade no exterior, incluindo para funcionários contratados localmente.
- Desenvolver e divulgar conteúdo e políticas que aumentem a sensibilidade às deficiências invisíveis.
- Revisar e avaliar políticas e práticas de inclusão de pessoas com deficiência na gestão de crises e emergências, incluindo, mas não se limitando a, planejamento e resposta a pandemias, desastres e evacuações no contexto doméstico e no exterior.
- Avaliar a necessidade e determinar se um aumento no número de posições de assistente social nos postos é justificado; avaliar a criação de uma especialização em assistência social no Serviço Exterior.
- Desenvolver treinamento apropriado de inclusão de pessoas com deficiência.

Estratégia 3: Reduzir barreiras estruturais e atitudinais à acessibilidade.

Ações:

- Criar um programa de eliminação de barreiras físicas e de ampliação da acessibilidade para postos no exterior e considerar a incorporação de recomendações em futuras solicitações de orçamento.
- Examinar opções para aumentar a acessibilidade tecnológica.
- Reforçar a conformidade com a acessibilidade em todos os processos de contratação, aquisição e aquisições do Departamento, incluindo hardware, software e outros dispositivos ou ferramentas.



- Analisar o acesso e os recursos para legendagem de vídeo e outras tecnologias.

São escassos os estudos que trabalham com gênero e sexualidade na carreira diplomática. Recentemente há esforços para incluir pessoas transgêneros nos Ministérios de Relações Exteriores, o Departamento de Estado na gestão Obama trabalhou ativamente para a inclusão de diplomatas transgêneros (Aggestam & Towns, 2022). Robyn McCutcheon, primeira diplomata transgênero nos EUA, iniciou o seu processo de transição em 2011. Entretanto, mesmo que não se tenha uma tradição ou agenda de pesquisa, é possível inferir que as chancelarias devem estar sensíveis à orientação sexual e de gênero de seus funcionários ao trabalhar os seus processos internos de remoção. Outra ação importante é a sensibilização da sua equipe sobre os funcionários transgêneros. Austin Richey-Allen, numa live sobre o tema, falou sobre o cuidado que seu antecessor no cargo teve ao enviar uma pequena biografia dele a todo o pessoal de sua futura seção (ISD Diverse Diplomacy Leaders series, 2022).

Canadá:

A Lei de Equidade no Emprego canadense define um dispositivo de monitoramento estatístico e controle que permite acompanhar a evolução das discriminações indiretas relacionadas às origens e a eficácia das medidas tomadas para combatê-las. Ela se aplica a empresas com mais de 100 funcionários que prestem serviços públicos, a empresas que assinam contratos com o governo acima de determinado valor e a empresas do setor privado sob competência federal. Em 2007, quase 650 estabelecimentos com cerca de 1,2 milhões de funcionários estavam sujeitos à Lei de Equidade no Emprego. A lei designa uma série de grupos (minorias visíveis, mulheres e pessoas com deficiência). Para cada grupo, as empresas devem fornecer dados sobre contratações, demissões, promoções, faixas salariais e distribuição de cargos. Em caso de falha na realização do monitoramento, sanções são previstas, incluindo a rescisão de contratos com o Estado. As categorias são estritamente idênticas em todos os arquivos de coleta de dados, independentemente da fonte, de acordo com padrões definidos em parceria com o escritório estatístico nacional (Statistique-Canada). O Programa Estatístico de

Equidade no Emprego (PSEME) garante a coleta de dados sobre quatro grupos previamente designados. Para este fim, o Programa realiza e coordena a produção de todos os relatórios de dados qualitativos e quantitativos relacionados à equidade no emprego. Ele harmoniza conceitos e definições, normas e métodos, bem como o conteúdo dos questionários utilizados pelos ministérios e outras organizações. Para facilitar a troca de informações entre esses órgãos e o escritório estatístico nacional, o governo criou o Grupo de Trabalho Interministerial sobre Equidade no Emprego (GTIEE), presidido pelo escritório estatístico nacional.

A cada ano, cada empresa deve fornecer um relatório que contenha uma seção quantitativa que descreva, para cada grupo designado, as contratações, demissões, promoções, distribuição de salários e cargos profissionais, e uma seção qualitativa descrevendo as medidas tomadas para melhorar a situação dos grupos e avaliando o resultado dessas ações. Os relatórios são enviados ao Ministério do Trabalho, que supervisiona a implementação dos programas, e à Comissão de Direitos Humanos, que tem autoridade para sancionar as empresas.

No âmbito do Programa Estatístico de Equidade no Trabalho (PSEME), o escritório estatístico nacional é obrigado a fornecer dados relevantes para estabelecer diretrizes e formular objetivos. Por isso, o questionário do censo é enriquecido com perguntas que permitem traçar um panorama geral da situação profissional dos grupos designados. Além disso, estudos longitudinais monitoram a situação. As exigências em matéria de coleta de dados, incluindo definições, são estabelecidas pelo PSEME em conjunto com o escritório estatístico nacional. Este último é responsável pela análise dos dados coletados pelos empregadores, bem como aqueles provenientes do censo e de outras pesquisas.

Os dados sobre a mão de obra disponível são provenientes do censo. Descrevendo a composição da mão de obra da área de recrutamento, eles fornecem dados sobre membros de grupos designados que possuem as habilidades necessárias no mercado de trabalho, para profissões determinadas ou grupos particulares de profissões. Sem esses pontos de referência sobre o *pool* de funcionários potenciais, os empregadores não poderiam determinar se sua força de trabalho representa corretamente os quatro grupos designados pela lei. A comparação das estruturas dá uma indicação da possível subutilização a ser corrigida e estabelece objetivos quantitativos de representação. Exceto no caso particular da paridade entre homens e mulheres, o objetivo não é refletir exatamente a diversidade da força de trabalho disponível na força de

trabalho empregada, mas sim promover a diversificação nas empresas de acordo com objetivos quantitativos alcançáveis. Daí a necessidade de dados precisos e confiáveis, que levem em consideração as qualificações necessárias. Cada novo censo (a cada cinco anos) é uma oportunidade para atualizar os dados básicos a partir dos quais são estabelecidas para cada empregador as "estimativas de disponibilidade", ou seja, o número e a distribuição de funcionários pertencentes aos grupos designados, desagregados por tipo de qualificação, situação de emprego, atividade profissional e região.

O relatório anual da Lei de Equidade no Emprego baseia-se em uma série de indicadores cujas características são definidas por lei. Após análise dos relatórios quantitativos apresentados pelas empresas, os órgãos governamentais estabelecem uma pontuação que permite à empresa avaliar o grau de avanço de seu Plano de Acesso à Igualdade e tomar as ações necessárias em caso de resultados insatisfatórios. A pontuação é baseada em seis indicadores (representação estatística dos grupos designados, concentração profissional, diferença salarial, contratações, promoções e desligamentos).

Os indicadores são construídos comparando-se os dados coletados no monitoramento com os fornecidos pelo censo sobre a força de trabalho disponível nas áreas geográficas relevantes para a empresa. Trata-se dos indicadores clássicos de distribuição: índice de segregação, padronização pelo método de tipo populacional etc. Cada empresa tem uma avaliação separada para cada grupo designado através de uma pontuação. Uma mesma empresa pode se mostrar eficiente para a paridade de gênero, mas não para as minorias étnicas e vice-versa. Por fim, o relatório qualitativo também é avaliado quantitativamente através do Índice de Boa Prática, que classifica de 0 a 5 conforme a forma e as condições de apresentação do relatório, enquanto o conteúdo das ações empreendidas é inspecionado pela Comissão de Direitos Humanos.

Além disso, o Canadá possui um programa em seu serviço público que elenca lideranças para quatro comitês de grupos sub-representados, incluindo pessoas oriundas de povos originários.

México:

A Resolução 1325 da ONU, de 2000, fez com que o México elaborasse estruturas domésticas para a implementação de normas pró gênero, bem como incentivasse a iniciativa privada e organizações mexicanas a levarem em consideração as desigualdades entre homens e mulheres na formulação e aplicação de suas atividades. Assim, o México já vinha adotando práticas que puderam sustentar a adesão à uma política externa feminista.

Nos aspectos internos, juntamente com o Senado, o México inicia uma reforma na Lei do Serviço Exterior Mexicano, que busca as seguintes mudanças:

- Política externa com perspectiva de gênero e liderança internacional em matéria de igualdade substantiva.
- Um MRE paritário que inclui melhorias organizacionais para um ambiente e desenvolvimento igualitário.
- Uma MRE livre de violência e seguro para todos com políticas sólidas de erradicação da violência de gênero.
- Visibilidade do capital feminino do Ministério.
- Interseccionalidade e transversalidade nas políticas de gênero de forma que a perspectiva seja complementar com outras questões fundamentais como mudanças climáticas e populações vulneráveis.

Equador:

O Equador retomou a implementação de uma política de gênero institucional em seu Ministério das Relações Exteriores iniciada em 2008 tendo a igualdade de gênero como eixo transversal em sua Agenda de Política Exterior 2017-2021 e com a assunção da Política para a Igualdade de Gênero em 2018.

Embora o MRE equatoriano tenha feito esforços para alcançar a equidade, as cifras atuais, de janeiro de 2018, indicam que do total de embaixadores(as) em serviço ativo (68), somente 11 são mulheres, o que representa 16%; situação similar ocorre nas fileiras de

Ministros(as) e Conselheiros(as), onde as mulheres representam em média 34% do total em cada caso. Com os esforços realizados pela Chancelaria equatoriana para alcançar maior equidade, atualmente as mulheres representam 51% das terceiras secretárias e secretários (64 de 125).  
Objetivo Específico 1: Prevenir e eliminar todos os tipos de atos que gerem discriminação ou violência de gênero, no local de trabalho ou em atividades realizadas como resultado da relação de emprego, bem como prestar atenção especial a situações que exijam proteção especializada, como nos casos de violência de gênero e assédio laboral ou sexual (Gobierno de la República del Ecuador, 2018).

A seguir, exporemos os objetivos específicos e suas políticas correspondentes de forma resumida contidos no documento Política para la Igualdad de Género entres as páginas 15 e 18 (Gobierno de la República del Ecuador, 2018).

Objetivo Específico 1: Prevenir e eliminar todos os tipos de atos que gerem discriminação ou violência de gênero, no local de trabalho ou em atividades realizadas como resultado da relação de emprego, bem como prestar atenção especial a situações que exijam proteção especializada, como nos casos de violência de gênero e assédio laboral ou sexual.

Políticas:

- Promovendo o uso de linguagem não sexista.
- Sensibilizando funcionários sobre questões de gênero.
- Incluindo módulos sobre igualdade de gênero e violência em atividades de formação.
- Fortalecendo a capacitação da unidade de administração de talentos para lidar com casos de discriminação e assédio.
- Institucionalizando o acompanhamento de casos e desenvolvendo normas internas e protocolos e outras ferramentas de gerencia institucional.

Objetivo específico 2: Promover e fortalecer a igualdade de direitos trabalhistas e profissionais por meio da redução das desigualdades que possam persistir na carreira profissional dos funcionários públicos e apoiar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e a corresponsabilidade entre homens e mulheres.

Políticas:

- Desenvolver um diagnóstico da situação que estabeleça uma linha de base sobre a demografia técnica da instituição, conhecimentos, atitudes e práticas, bem como políticas existentes no Ministério em relação ao tema da igualdade de gênero.
- Elaboração de um plano bienal com um conjunto ordenado de medidas para alcançar a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens. Sua elaboração será dirigida por uma comissão na qual participarão as associações profissionais e representantes das diferentes categorias trabalhistas do Ministério, com representação paritária de mulheres e homens, juntamente com um Conselho Consultivo composto por acadêmicos, especialistas em gênero e discriminação sexual no local de trabalho;
- Promoção de uma perspectiva de gênero e sob os princípios de equidade e igualdade entre a administração de talentos humanos afim de garantir a paridade de mulheres e homens em todas as graduações. As seguintes ações serão implementadas: o registro de todos os chamados para concursos para preencher posições deve conter uma referência à composição numérica distribuída por sexo dos níveis ou escalas ocupacionais objetos do chamado; quando uma presença menor de mulheres é evidente na categoria correspondente, serão empreendidas ações positivas com o objetivo de garantir a paridade de mulheres e homens em todas as graduações ocupacionais.
- Eliminar conotações relacionadas à aparência física ou estado civil em competições de seleção e basear a seleção somente em qualificações profissionais e acadêmicas.
- Incentivar a paridade numérica entre homens e mulheres nos comitês de seleção e fornecer informações sobre a distribuição por gênero nas áreas em que as vagas serão preenchidas.
- Tornar públicas as resoluções dos processos de seleção e incluir uma divisão numérica e percentual por gênero das pessoas admitidas e aprovadas em cada prova.
- Adotar medidas para permitir que candidatas grávidas ou em licença maternidade realizem testes seletivos em igualdade de condições.
- Incluir ações para promover a participação de mulheres em posições tradicionalmente ocupadas por homens ou vice-versa. Será incentivado que contratação, promoção, transferência ou rotação sejam realizadas em igualdade de condições. Um registro

permanente de promoções e rotações com base no gênero será mantido para tomadas de decisão futuras.

- Promover a formação profissional com cotas iguais atribuídas nas convocações e atenção especial à conciliação com tarefas familiares.
- Facilitar o emprego de cônjuges de pessoal diplomático.
- Agendar ações, especialmente pela Unidade de Administração de Talento Humano, com o objetivo de reduzir as diferenças entre o número de mulheres e homens que se beneficiam das medidas de conciliação familiar, como: flexibilização do horário de trabalho para cuidado de crianças menores de 12 anos, para o cuidado de idosos, para o cuidado de crianças ou parentes gravemente doentes até o segundo grau e para o cuidado de pessoas com deficiência.
- Garantir a rotação de pessoal do serviço exterior que são cônjuges ou parceiros em uniões estáveis reconhecidas legalmente.
- Garantir acesso à sala de lactação para as mulheres que trabalham no Ministério.
- Promover a assinatura de acordos para facilitar o emprego de cônjuges de pessoal diplomático e auxiliar no país onde estiverem credenciados.

Diretrizes para aplicar a política de igualdade de gênero

- 1) A igualdade de gênero será um eixo transversal nos objetivos, políticas, programas, estratégias, treinamentos e formações da gestão do MRE, com o objetivo de eliminar desigualdades, respeitando a diversidade.
- 2) No MRE, a Coordenação Geral Administrativa e Financeira é responsável por incorporar questões de direitos humanos e abordagens de igualdade de gênero em sua agenda e incluir os recursos necessários em seu planejamento orçamentário para desenvolver atividades que promovam e garantam os direitos do pessoal.
- 3) Todos os funcionários do MRE receberão treinamento permanente em direitos humanos, priorizando questões de gênero.

OCEANIA

Austrália:

A Austrália está dentre os países que vêm criando estratégias para a inclusão de grupos minoritários e minorizados na carreira diplomática. O governo australiano, através do seu Departamento de Serviço e Negócios Estrangeiros, publicou em 2015 a sua Estratégia Mulheres na Liderança, cuja introdução diz: “A iniciativa Mulheres na Liderança foi anunciada pelo Secretário, Peter N Varghese AO, em dezembro de 2014 para investigar as razões pelas quais a progressão na carreira das mulheres no Departamento de Relações Exteriores e Comércio (DFAT) não é igual à dos homens. O departamento só pode atuar na sua melhor forma, se todos os funcionários tiverem a oportunidade de atingir todo o seu potencial. Representação desigual de homens e mulheres em nossos níveis seniores sugere que não estamos maximizando nossa capacidade.” (Australian Government, 2015, p. 3 – tradução nossa). Esse documento contém uma série de ações cujo objetivo é construir uma cultura inclusiva no Departamento, os quais serão listados abaixo.

As ações da Austrália também envolveram: a implementação de políticas voltadas para pessoas com deficiência; embaixadores abertamente gays foram nomeados para cargos proeminentes; foi criada uma agência com estratégia multicultural que implementou direitos indígenas na diplomacia em parceria com a ONU para influenciar políticas de avanço dos interesses dos indígenas no país e ao redor do mundo.

Dentre as questões que a chancelaria australiana está procurando enfrentar na questão dos povos originários estão:

- 1) criar um suporte para empregados indígenas, observar os protocolos culturais reconhecendo a população indígena australiana como os povos tradicionais; usar um idioma inclusivo, evitando termos ofensivos; reconhecer os dias do calendário com significado importante para os povos indígenas;
- 2) a chancelaria tem um programa de publicidade e promoção para candidatos indígenas, que inclui propagandas em mídias específicas dessas populações; promoção de estudos indígenas em centros de estudos de universidades e outras instituições;



- 3) a chancelaria oferece aconselhamento sobre planos de carreira e orientação para funcionários indígenas. Existe uma rede de funcionários indígenas para fornecer apoio aos colegas. A chancelaria tem cargos identificados onde o conhecimento cultural indígena será uma vantagem;
- 4) colocar indígenas em posições de destaque, um dos exemplos é Damien Miller, primeiro Indígena australiano a se tornar embaixador em 2013. Outra questão é o aumento de pessoas que se identificam como indígena.

A despeito do documento Estratégia Mulheres na Liderança, sua seção com pontos para “promover a igualdade e dismantelar barreiras na carreira diplomática”<sup>38</sup> afirma que é necessário interligar as ações para enfrentar o problema. Ele divide em quatro essas estratégias, sendo que cada uma delas tem designado o setor responsável por sua implementação e acompanhamento e uma previsão de prazo de execução que pode apresentar um tempo específico ou ser de imediata execução ou por tempo contínuo. As nomenclaturas institucionais foram retiradas por se referirem ao modelo australiano:

#### 1) Liderança e cultura

- O Secretário e as lideranças sêniores assumem a responsabilidade de serem modelos, líderes e defensores visíveis da igualdade na carreira.
- Todos os chefes de Divisão e o de Gestão de Pessoas devem refletir a liderança sênior construindo coletivamente medidas de performance que promovam igualdade no acesso aos níveis hierárquicos de sua responsabilidade, além de formular e testar critérios inclusivos a serem usados em todas as rodadas do recrutamento para a carreira<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> Aqui traduzido e resumido livremente da página 9 à página 16.

<sup>39</sup> Na Austrália, algumas pessoas se tornam diplomatas depois de se formarem no programa de pós-graduação do Departamento de Relações Exteriores e Comércio (DFAT). O Australian Public Service (APS), do qual o DFAT faz parte, também tem seu próprio programa de pós-graduação e que oferece mais oportunidades de colocação no programa.

- As lideranças inclusivas devem ser recompensadas por meio do Prêmio de Liderança, que deve ser anual. A cerimônia de premiação deve contar com a presença do Secretário. Outras citações departamentais devem ser promovidas.
- Renomear salas de uso coletivo com o nome de mulheres inspiradoras da diplomacia, comércio e cooperação para o desenvolvimento australianas. Considerar novas formas de promover modelos femininos e masculinos que inspiram a equipe, por exemplo, divulgando os perfis de funcionários seniores, realizando seminários e usando oportunidades apropriadas para destacar as conquistas das mulheres no departamento.
- Designar funcionários para assessorar seus colegas gerentes na implementação desta estratégia, ativo quando surgirem dificuldades e defensor da igualdade na carreira.

## 2) Accountability e inclusão

- Dados desagregados por sexo devem ser relatados de forma mais sistemática anualmente e com acompanhamento longitudinal para do progresso. Os dados devem incluir a distribuição dos perfis sociais por nível hierárquico e postos, cargos de liderança, promoções, trabalho flexível/meio período e desempenho.
- Dados desagregados por sexo devem ser publicados sistematicamente em todas as rodadas de promoções e recrutamentos.
- Deve-se definir metas para representação de mulheres nos diferentes espaços da carreira com o objetivo de atingir o equilíbrio de gênero 40-40-20 (40% mulheres, 40% homens e 20% ambos os sexos) num prazo previamente determinado. Evidências indicam que a cultura do local de trabalho se torna mais inclusiva em organizações com mais de 40% de mulheres em cargos de liderança sênior.
- As metas devem ser baseadas em dados de planejamento da distribuição da força de trabalho, projetadas para serem ambiciosas, mas alcançáveis. Elas devem levar em conta uma série de variáveis que irão impactar sua implementação. Estas variáveis incluem: a taxa antecipada de atrito entre número de homens e mulheres a serem promovidos nos diferentes setores; o número previsto de posições disponíveis; necessidade de

reposicionamento de mulheres promovidas antes de as porcentagens de seu gênero saturarem em seu nível hierárquico. Por uma questão de projeções de percentual, as metas para as hierarquias mais baixas devem assumir resultados gerais de 50-50 por gênero nas rodadas de promoção/recrutamento. As metas serão revistas e reportados anualmente.

- As seções da burocracia que ainda estão longe de alcançar a meta final devem trabalhar para um equilíbrio interno de gênero dentro de 40 a 60 por cento.
- Questões relevantes para uma implementação bem-sucedida desta estratégia devem ser incluídas em pesquisas corporativas ou em censos, por exemplo, aquelas sobre o vínculo entre progressão na carreira e trabalho flexível e/ou liderança inclusiva na prática.

### 3) Incorporando a igualdade substantiva

- Introduzir uma observação sistemática da experiência de regressar da maternidade/paternidade ou de outras licenças longas para avaliar se
- não são prejudiciais aos funcionários.
- Observar atentamente a possibilidade de haver viés inconsciente em todos os comitês de seleção, promoções e recrutamento antes de implementá-los.
- Considerar maneiras de fortalecer a aplicação do princípio do mérito no recrutamento/processos de promoção, nomeação de chefia, levando em conta o viés inconsciente.
- Introduzir treinamento obrigatório de viés inconsciente para todos postos de liderança e equipe de recursos humanos.
- Desenvolver um programa de gerenciamento e desenvolvimento de talentos e/ou carreira, inclusive identificando funcionários de alto potencial.
- Estabelecer uma Rede de encorajamento feminino e alavancar outras iniciativas colegiadas em rede para apoiar o projeto local de ambiente de trabalho inclusivo.
- Rever opções de desenvolvimento de carreira que acomodem planos de carreira não lineares, oferecer melhores oportunidades para planos de carreira baseados na capital do país e para funcionários de meio período.

- Certificar-se de que os gerentes seniores orientem adequadamente os procedimentos da equipe em primeiras experiências de chefia oferecendo-lhes suporte, ajudando a identificar e resolver problemas e reduzindo potenciais sentimentos de isolamento.

#### 4) Integrar o trabalho flexível e eliminar as barreiras para os cuidadores

- Quando da solicitação de um acordo de trabalho flexível, adotar a estratégia “Se não, por que não”<sup>40</sup>, reaplicando a estratégia de seis em seis meses. Mapear postos e posições adequadas para o trabalho flexível, de meio período, trabalho a partir de casa ou compartilhamento de trabalho.
- Considerar maneiras de melhorar e ampliar os acordos de trabalho flexíveis sempre que possível. Testar sistemas tecnológicos de compartilhamento de trabalho e desenvolver orientações gestão de pessoal em trabalho flexível através desses meios.
- Exigir que as divisões reportem trimestralmente sobre a aceitação de arranjos de trabalho flexível, incluindo o número de funcionários masculinos e femininos que trabalham meio período ou remotamente, de casa ou em arranjos de compartilhamento de trabalho, e incluir os dados no relatório anual de gênero.
- Explorar e fortalecer opções criativas de emprego contínuo, oportunidades de trabalho remoto para cônjuges que acompanham parceiros em remoções. Criar um registro da equipe interessada nessas possibilidades para garantir oportunidade igual.
- Revisar as políticas e as condições das famílias no posto avançados, incluindo: consideração de arranjos e custos de cuidados infantis, especialmente para crianças menores de três anos; expor os requisitos da representação no que se refere a trabalho fora do horário comercial quando da publicação da vaga; oferecer apoio aos cônjuges, inclusive para encontrar emprego.

---

<sup>40</sup> Caso não seja adequado, demonstrar o motivo apresentando problemas operacionais sólidos.

- Revisar as políticas de licença maternidade/adoção/paternidade para tornar a experiência tão positiva quanto possível. Capturar todas as informações relevantes sobre o tema para melhorar a política.
- Tomar medidas para manter o envolvimento de funcionários em licença de longo prazo, como de maternidade/adoção/paternidade, facilitando ao máximo o acesso remoto à TI e convidando-os para eventos no local de trabalho para incentivar o contato interpessoal.
- Aperfeiçoar as políticas de apoio para mães que amamentam, inclusive para que possam realizar viagens relacionadas ao trabalho. Revisar as instalações de amamentação nos escritórios.
- Rever as estratégias de apoio aos cuidados infantis de emergência necessários para dar suporte mais amplo as mulheres em períodos de pico de trabalho.

#### Nova Zelândia:

Na Nova Zelândia há uma associação étnica chamada *Maori Policy Unit* que se ocupa das principais questões Maoris. Há também o reconhecimento oficial de que é preciso aumentar o envolvimento da população Maori no serviço público. Assim, o caso neozelandês parece o mais bem resolvido com relação à sua população originária. Os Maoris representam 15% da população, e em 2014, eram 13% da força de trabalho, no serviço público eles chegavam a 16,5%, enquanto a população em idade ativa era de 12,7% no país. Enquanto no Brasil não temos o registro de nenhum embaixador indígena, nos EUA o primeiro embaixador nativo americano foi em 2014, no Canadá em 1972, na Nova Zelândia o primeiro embaixador Maori assumiu em 1959 (Tyler, 2016). Na América Latina, o primeiro encontro sobre diplomacia indígena foi realizado em 2022 no México, quando o líder social Leopoldo de Gyves de la Cruz foi nomeado embaixador do México na Venezuela (Diplomaciabusiness).

#### ÁSIA

#### Índia:

Na Índia há baixa participação de mulçumanos nos serviços públicos como veio à luz em 2006. São oficialmente reconhecidas seis etnias minoritárias com base nas práticas religiosas, a majoritária são os hindus, mas há também mulçumanos, cristãos, budistas, sikhs, zoroastras e jainistas. O recrutamento para a diplomacia acontece por meio de um prestigioso e competitivo exame chamado *Indian Civil Service Examination*, conduzido pela Comissão de União do Serviço Público. Alguns acadêmicos indianos falam regularmente da necessidade de reconhecer a necessidade de fazer um exame separado para a carreira diplomática, mas o governo da Índia jamais aceitou essa mudança, apenas abriu outras posições para recrutar as pessoas para os altos postos sob um método de entrada lateral. Assim como no Brasil, na Índia há ações afirmativas voltadas para a dar igualdade de oportunidades a grupos minorizados, o Ministério de Serviços para as Minorias abre anualmente financiamentos para cerca de 200 candidatas de religiões minoritárias (Lequesne et al., 2022).

Singapura:

A diversidade étnica é reconhecida como uma questão racial em Singapura. Seguindo as práticas britânicas, termos identificadores da etnia estão impressos nas certidões de nascimento e nas carteiras de identidade. São três os grupos identificados: chineses, malaios e indianos, além de um grupo residual classificado como "outros", que inclui eurásianos singapureanos. Os singapureanos, classificados como chineses, são o grupo predominante.

Em Singapura, os aprovados no teste específico para o serviço exterior podem escolher entre duas carreiras: diplomacia política e econômica ou diplomacia administrativa e corporativa. Os novos diplomatas têm que fazer um curso, chamado Programa Básico do Serviço Exterior, organizado pela Academia Diplomática de Singapura. Por ano, são recrutados 30 novos diplomatas, porque muitos acabam deixando a carreira depois de alguns anos para ir para o setor privado. Embora a sociedade dê ênfase à representação racial nas relações cotidianas, muitos acreditam na ideologia da meritocracia e não na necessidade de corrigir as desigualdades baseadas nas etnias no serviço público. A ideia da meritocracia acaba favorecendo os chineses e indianos em detrimento dos malaios, desvantagem étnica que se dá pelos diferentes acessos educacionais, especialmente o acesso à universidade (Lequesne et al., 2022).

### 3. COMENTÁRIOS FINAIS

Comparativamente a outras organizações do funcionalismo público, os Ministérios das Relações Exteriores são mais resistentes às demandas por mudanças de diversidade social e de gênero. Uma explicação é o seu histórico bastante elitista, sua constituição institucional autônoma, que os deixa menos expostos ao público ou aos parlamentos. Além da resistência em se discutir e implementar estratégias de inclusão e de processos de promoção mais objetivos, claros e igualitários, há também uma grave dificuldade de apuração e punição de casos de assédios, inclusive sexuais, e retaliações internas. Um bom exemplo do funcionamento dessa cultura tradicional dominante foi a demissão e/ou renúncia de cerca de mil funcionários do Departamento de Estado dos EUA durante a Guerra Fria sob a acusação de que representavam uma ameaça à segurança nacional por suspeitas sobre sua sexualidade (Niklasson & Tonws, 2022).

Até 2021, o Brasil tinha apenas 13% de mulheres embaixadoras, a menor representatividade dentre os países do Mercosul. Historicamente mulheres foram vistas como “portadoras de habilidades femininas”, por isso foram relegadas a uma série de funções de apoio: como esposas, criadas, empregadas domésticas, faxineiras, datilógrafas, secretárias, arquivadoras, escriturárias, intérpretes, telefonistas, anotadoras, funções secundárias que persistem no estereótipo de gênero. Os **estereótipos de gênero**, neste caso voltado para as habilidades profissional das mulheres, as alocam em setores considerados mais femininos ou em “soft áreas” (Linse, 2004; Carmo & Gobo, 2022; Ministério da Islândia e Eslovênia, 2019). Elas também estão em menor número em postos de maior importância política e econômica para os seus países, como em postos administrativos, consulares e de direitos humanos nos MRS (Niklasson & Tonws, 2022). As ações voltadas para minimizar esse impacto citam a importância do reconhecimento e identificação do problema, do seu mapeamento e de um trabalho de conscientização com o corpo diplomático e ações efetivas que visem corrigir as disparidades.

Mulheres e homens que seguem carreiras diplomáticas têm lutado com os padrões de comportamento masculinizados dos Ministérios das Relações Exteriores. Apesar das diferentes características dos grupos sub-representados entre os países observados, as mulheres são uma questão quase universal. Isso indica que embora existam esforços para

incorporar mulheres ao órgão, as práticas internas continuam funcionando baseadas em estereótipos de gênero (Niklasson & Tonws, 2022; Aggestam & Towns, 2022; Calin & Buterbaugh, 2019; Carmo & Gobo, 2022).

Mas há uma nova onda de esforços para mudar esse contexto. A reforma constitucional do começo do século XXI na França introduziu a cota de 50% para mulheres na política francesa. Entretanto, o sistema não foi tão bem-sucedido quanto os defensores da paridade desejavam originalmente. Ainda que o sistema precise ser redesenhado para tornar as quotas mais facilmente aplicáveis, ele foi um movimento importante para dar oportunidades às mulheres. Esse movimento reuniu diversas organizações que defendem os interesses das mulheres, criou novas alianças e transformou o movimento feminista e as instituições francesas. "Esta política pública ocorre no bojo de um "novo movimento transnacional de direitos" (Sousa Santos, 2001; 2003; Hall, 2003) de construção da democracia e de exercício da cidadania na sociedade contemporânea. A política de cotas, difundida principalmente no final do século XX, deu origem a ações afirmativas baseadas em uma "nova concepção de justiça que teria a dignidade do ser humano e o respeito às diferenças como categorias centrais" (Aydos, 2017, p. 20). Tal movimento inaugurou um espaço de disputas simbólicas pela inclusão social de grupos sub-representados a partir da construção de um novo modelo de relações (locais, nacionais e transnacionais) e de justiça baseado não apenas nos princípios da redistribuição (igualdade econômica), mas também do reconhecimento da existência de discriminações e prejuízos por diferenças de gênero, etnia, cor da pele religião ou por deficiência (Diniz, 2012; Fraser, 2001).

Além da questão da discriminação implícita e explícita, há também o fenômeno de *gender blind*: aspecto da cultura organizacional que não leva em consideração o gênero e baseia as suas políticas e estruturas burocráticas em princípios aparentemente objetivos relacionados ao desempenho. A ideia do mérito encobre como o funcionamento cultural e institucional não percebe e não considera uma imensa parcela populacional que é igualmente hábil e competente, dispensando possibilidades de desenvolvimento. Um exemplo disso é a falta de políticas públicas e arranjos institucionais para aliviar o conflito entre as funções domésticas e a atividades profissionais que sobrecarregam principalmente as mulheres que, como consequência enfrentam carreiras mais lentas, possuem maior índice maior de abandono e permanecem solteiras e sem filhos em maior número (Niklasson & Tonws, 2022, Calin &



Buterbaugh, 2019; Carmo & Gobo, 2022). Os exemplos de boas práticas expostos neste documento apresentam diversas possibilidades de atacar esse dilema. Os países que as divulgaram as consideram soluções benéficas para a instituição.

Os espaços de trabalho que empregam desproporcionalmente tipos sociais presentes na sociedade são espaços tendenciosos. Já os espaços balanceados evitam os efeitos negativos do tokenismo. Na sociologia e na antropologia, "token" é frequentemente utilizado para se referir a um indivíduo ou grupo que é usado como uma representação simbólica de um conceito maior. O termo também é usado para referir-se a minorias étnicas, raciais, de gênero ou de orientação sexual que são frequentemente reduzidas a um "token" em ambientes dominados por pessoas que não compartilham de suas características sub-representadas. Quando uma pessoa ou grupo é reduzido a um "token", eles são frequentemente percebidos como representantes de todo um grupo, independentemente de suas diferenças individuais. Isso pode levar a uma pressão desmedida para que desempenhem tanto suas tarefas funcionais, quanto a função de serem a "voz" de todo o grupo sub-representado, de representar sua cultura ou identidade de maneira "autêntica". Isso pode prejudicar o "token" à medida que a pressão por um desempenho funcional e simbólico pode ser esmagadora e limitar a liberdade e a individualidade individual.

Tornar os espaços mais diversificados impacta tanto na produtividade da organização, como na cultura organizacional. Há estudos que apontam que a sociabilidade diplomática tem elementos fortemente homosociais, ou seja, a tendência de as pessoas preferirem a companhia de seu próprio gênero. Isso faz com que, quanto mais as mulheres incorporem a diplomacia, mais os diplomatas responderão criando espaços e redes informais masculinos (Standfield, 2020; Neumann, 2008). É que à medida que os espaços vão se tornando mais femininos, o grau de atratividade diminui para os homens (Steil, 1997).

As redes de contatos das diplomatas também estão marcadas por sua condição de gênero, suas redes de sociabilidade costumam ser de embaixadoras, esposas de diplomatas e organizações da sociedade civil (Niklasson e Tonws, 2022; Niklasson, 2022).

Se a questão da mulher nas chancelarias pode ser vista como universal, porque é reflexo da condição de subordinação histórica das mulheres nas sociedades complexas, o mesmo não

se pode dizer de outros grupos, por exemplo o das pessoas negras<sup>41</sup>. Em geral, todos os MREs no Ocidente ainda são dominados majoritariamente por homens brancos, ainda que haja nuances, como a diferença entre os EUA que, com um contingente de pouco mais de 13% de população negra, dispunham de embaixadores afro-americanos desde 1949 em representações em quase 100 países e em organizações internacionais e o Brasil, que tem 56,7% de sua população preta ou parda, mas um corpo diplomático pertencente a essa categoria de 4% (Gobo & Santos, 2022).

O quadro apresentado pelo Itamaraty não é muito diferente de outros espaços de trabalho no país. No mundo corporativo, apenas 4,7% de pessoas que se autodeclaram negras ocupam posições de liderança (O GLOBO). Na magistratura o quadro está um pouco melhor, após a adoção da política de cotas, o percentual de magistrados negros passou de 12% em 2013 para 21% em 2020 (CNJ). Uma das explicações para este fenômeno é que no Brasil, a mobilidade social entre os negros foi maior nas classes mais baixas e menor nas classes mais altas. Os grupos - brancos, pardos e pretos - têm iguais chances relativas de mobilidade ascendente nas classes mais baixas. Dados apontaram a imobilidade maior entre os brancos e a mobilidade descendente maior entre os negros nas classes mais altas. O que estas análises sugerem é que o preconceito racial se torna mais relevante na medida em que subimos na hierarquia de classes no Brasil (Ribeiro, 2006).

Estudos mais recentes também apontam diferenças entre gênero, raça e classe no acesso às instituições de ensino superior, cursos escolhidos e perspectivas profissionais e salariais. Por exemplo, mesmo com ensino superior, a renda média das pessoas brancas é 18,2% maior do que a das pessoas negras, "...parte dessas desigualdades se deve ao curso universitário que homens, mulheres, brancos e não-brancos escolheram ou conseguiram entrar e se formar. Além de nos mostrar que parte das desigualdades racial e de gênero passam pelo curso universitário escolhido" (Carvalhoes & Ribeiro. 2019, p. 209). É importante ressaltar que essas escolhas de formação profissional se dão a partir de determinadas condições objetivas de vida "...há oportunidades distintas que se apresentam para homens e mulheres, para brancos e negros, para pessoas cujos pais tinham graus de escolaridade distintos (origens de classe

---

<sup>41</sup> No Brasil, o conjunto de pessoas autodeclaradas pretas e pardas são agregadas na categoria negros.

distintas). Pessoas com diferentes oportunidades de vida tomam decisões distintas ao pleitear vagas no ensino superior” (Carvalhoes & Ribeiro, 2021, p. 221). Pessoas brancas são mais presentes nos cursos superiores de maior prestígio e retorno financeiro de trabalho, dentre os quais estão justamente os cursos de Direito (4º) e Relações Internacionais (7º). São esses cursos também que há a sobre representação de pessoas com pais com nível superior e nas universidades públicas, aquelas mais bem ranqueadas no Brasil.

Sobre a inserção dos povos originários na carreira diplomática, não há registros para o caso brasileiro, diferente dos EUA, Nova Zelândia ou Canadá que apresentam alguma iniciativa para o recrutamento e retenção de pessoas pertencentes aos povos originários (Tyler, 2016).

As iniciativas que visam modernizar as organizações devem ser trabalhadas em conjunto. Os países nórdicos alcançaram resultados positivos graças a esforços conjuntos, superando a Oceania e a América do Norte na representatividade de mulheres embaixadoras, como se pode ver no Gráfico 2. Esta estratégia refere-se à igualdade substantiva: enquanto políticas e procedimentos podem fornecer igualdade de oportunidades pelo valor de face, eles nem sempre entregam os resultados pretendidos devido a outras dinâmicas sutis e complexas que podem discriminar indiretamente. Igualdade substantiva significa que nosso foco é alcançar resultados equitativos.

ESTRATÉGIAS PARA PROMOÇÃO DE IGUALDADE  
ENTRE DIFERENTES GRUPOS SOCIAIS DO CORPO  
DIPLOMÁTICO BRASILEIRO

## SUMARIO

|   |     |
|---|-----|
| 1.INTRODUÇÃO  | 501 |
| 2.CONCURSO  | 502 |
| 3.PROMOÇÃO E REMOÇÃO                                | 505 |
| 3.1.PROPOSTAS PARA PROMOÇÃO:                        | 507 |
| 3.2.PROPOSTAS PARA REMOÇÃO:                         | 509 |
| 3.3.CURSO DE ALTOS ESTUDOS                          | 511 |
| 4.GRUPOS MINORIZADOS E MINORITÁRIOS NO MRE          | 512 |
| 4.1.RECRUTAMENTO DE MULHERES PARA A CARREIRA        | 513 |
| 4.1.1.FLUXO DE CARREIRA DA MULHER DIPLOMATA         | 516 |
| 4.2.INCLUSÃO DE PESSOAS NEGRAS NA CARREIRA          | 518 |
| 4.3.INCLUSÃO DE LGBTQIA+ NA CARREIRA                | 519 |
| 4.4.INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CARREIRA | 520 |

## 1. INTRODUÇÃO

A seção apresenta estratégias para abordar os problemas observados ao longo da pesquisa e oferecer insumos para discussões entre os associados da ADB e a administração do MRE.

## 2. CONCURSO

Após comparar e analisar os perfis daqueles que aspiram à carreira e daqueles que passaram no CACD, desenvolvemos as seguintes sugestões de estratégia para aumentar a pluralidade de grupos sociais na representação diplomática brasileira:

Propostas:

a. Levando em consideração a constatada dificuldade no recrutamento de mulheres, sugere-se a reserva de vagas para este grupo tal como já ocorre com o sistema de cotas para pessoas negras e pessoas com deficiência. A dificuldade de se alcançar maior representação de gênero no MRE é fruto de fatores que prejudicam especificamente as mulheres candidatas ao CADC, dentre eles: 1) estruturais: a construção social dos papéis de gênero impõe às mulheres maior número de tarefas relacionadas aos cuidados da vida privada. Tal fenômeno social atribui a esse grupo maiores encargos físico e mental, menor tempo de dedicação e prejuízos à concentração nos estudos; 2) modelo de prova: dados do INEP no Censo do Ensino Superior mostraram que as mulheres têm mais dificuldade com provas objetivas e os homens com dissertativas. Levando em conta que o número de mulheres aprovadas no TPS é muito inferior ao número de inscritas no concurso, sugere-se a experimentação de alternativas nesta etapa da seleção. Recomenda-se também total equidade de gênero nas bancas de formulação e correção das provas, ampliar o número de autoras como fontes na formulação dos exames a fim de impulsionar uma mudança epistêmica que favoreça a identidade feminina com a carreira.

b. A adoção, pelo Concurso, de uma etapa que considere experiências profissionais prévias bem como as pós-graduações realizadas ou em andamento. Essa estratégia auxiliaria no processo de diversificação do perfil dos aprovados no CACD, que é fortemente homogêneo sócio demograficamente, composto fortemente por pessoas que têm estrutura social e econômica para sustentar rotinas totalmente dedicadas aos estudos. A diversificação do MRE prescinde da inclusão de pessoas de grupos minorizados, justamente aquelas cujos contextos de vida demandam conciliação entre diferentes tipos de trabalho e preparação para o concurso. A valorização da

especialização educacional e de experiências profissionais prévias traria ganhos para a instituição, diminuiria a exclusão de classe, sexo e raça praticada pelo Ministério no atual modelo de concurso - principalmente de pardos que muitas vezes fazem o certame na ampla concorrência. Ao pontuar pós-graduações, o MRE poderia recrutar profissionais com mais experiência em áreas de pesquisa que interessam ao órgão, conhecimento que seria acrescentado à própria política externa, atividade fim da instituição. Além disso, entre as candidatas mulheres, 41% têm pós-graduação, enquanto esse índice é de 32% entre os candidatos homens, o que sugere que considerar as pós-graduações resultaria em maior recrutamento de mulheres. Os dados do *survey* mostraram que há um índice maior de mulheres e negros que trabalham enquanto se preparam para o concurso do que de homens e do grupo de não negros: são 5 pontos percentuais que separam cada um desses grupos. Sugerimos que instituir uma medida que leve em conta anos de trabalho prévios e níveis de pós-graduação ajudaria a aumentar o número de mulheres e de pessoas negras. Além disso, ouvimos de diplomatas entrevistados avaliações positivas sobre os profissionais que entram com alguma experiência profissional prévia.

“Agora eu acho muito importante a pessoa ter alguma vida antes de se tornar Diplomata. Eu acho que isso deu uma vida nova ao Itamaraty, que sempre foi muito isolado do resto do governo, do resto do Brasil.” - mulher diplomata

“Eu acho que pessoas que tiveram uma experiência profissional mais ampla antes têm uma visão um pouco diferente. Entendem certos aspectos que muita gente não quer entender no geral sobre estrutura de carreira e coisas desse tipo.” - mulher diplomata

c. O *survey* entre os aspirantes à carreira mostrou que a experiência da mentoria é uma estratégia importante, sobretudo para a organização das rotinas de estudos, no estabelecimento de hierarquia de prioridades e na manutenção da resiliência. Sugere-se que esse mecanismo seja ampliado, incluindo o atendimento a outros perfis, como as pessoas com deficiência e as mulheres negras. Embora o serviço seja oferecido no mercado privado de preparação para o CACD, os custos são excessivamente altos e inacessíveis para muitos candidatos.



d. Na pesquisa qualitativa, o uso de redes sociais foi destacado entre os interessados na carreira. Para este grupo, essa ferramenta é importante para: 1) acompanhar diplomatas e conhecer mais as características da profissão; 2) participar de grupos de CACDdistas em busca de informações, troca de experiência e de materiais, e, principalmente compartilhamento de estratégias de estudo e obtenção de apoio emocional. Tendo isso em vista, é importante estimular o uso de redes sociais pelos e pelas diplomatas para esta finalidade, para dividir suas experiências nos estudos, na realização do concurso e para incentivar CACDistas. Ainda sobre o uso de grupos no Whatsapp ou Telegram, foi-nos relatado diferenças no padrão de comportamento entre homens e mulheres, com o prejuízo emocional para elas. Sugere-se o estímulo de discussões sobre grupos minorizados e minoritários, especialmente o “letramento” de gênero para que o potencial individual não seja afetado por comportamentos competitivos nocivos. A competição é parte do processo e é estimulante, desde que não desencadeie propositalmente sentimentos de humilhação e inferioridade.

e. Sugerimos que os espaços de comunicação com os concurreiros sejam utilizados para a discussão de soft-skills. As habilidades socioemocionais que percebemos serem necessárias para os e as candidatos/as são resiliência, planejamento, organização e hierarquização de conteúdo e organização mental, controle de expectativas, de ansiedade e de insegurança, gestão de crise emocional e “letramento” nas áreas de gênero, raça e para pessoas com deficiência.

f. Manutenção, pelo MRE, de dados contínuos sistematizados sobre o perfil e desempenho de seus/suas ingressantes, a fim de ajustar suas políticas de recrutamento. A comunicação desses dados para o grupo externo é também uma demanda daqueles que se preparam para o concurso e têm dúvidas sobre suas reais condições de aprovação em razão do grupo social ao qual pertencem.

g. Disponibilizar e divulgar digitalmente biografias de diplomatas que sejam mais representativos da sociedade brasileira como uma forma de valorizar a diversidade e criar vínculos identitários.

h. Retomar, com urgência, os Guias de Estudo que foram publicados anualmente entre os anos de 1992 e 2013. Eles foram apontados pelos candidatos como importante material para melhor compreensão das provas e dos padrões de resposta esperados pelas bancas examinadoras.

- i. Sugere-se que o IRBr publique a lista das referências bibliográficas abordadas em cada uma das disciplinas do concurso. Juntamente com o Guia de Estudos, essa medida não apenas traria maior transparência para o concurso, como também deixaria mais claro aos candidatos quais são as perspectivas teóricas e os debates que se esperam dos candidatos. A adoção dessas duas medidas auxiliaria sobretudo aqueles interessados que não são egressos de cursos de Relações Internacionais e/ou que mantêm estratégias autônomas de estudos, aqueles/as com dificuldade de comprar cursos privados. Isso daria maior segurança e assertividade para a preparação deste perfil de candidato/a.
- j. Sugerimos que o MRE considere outras formas de ingresso na carreira diplomática. Por exemplo, a seleção para a *École Nationale d'Administration* francesa, tem três diferentes formas de ingresso. Uma frequentemente ocupada pelos egressos da *Science Po*; outra destinada aos funcionários públicos com quatro anos completos de serviço e uma terceira, voltada para atores do setor privado e lideranças não governamentais. No Brasil, muitos daqueles que estão na carreira de Oficial de Chancelaria, têm interesse na carreira diplomática. São profissionais que muitas vezes se prepararam para o CACD e já estão em contato íntimo com a carreira. Acrescentamos que, em 2023, o MRE contava com aproximadamente 52% de mulheres Oficiais de Chancelaria. Assim, sugere-se o desenvolvimento de uma seleção específica para esses/as profissionais, principalmente como estratégia para aumentar o recrutamento de mulheres.

### 3. PROMOÇÃO E REMOÇÃO

As entrevistas semiestruturadas com questões abertas mostraram, de um lado, uma satisfação geral dos/as diplomatas com a sua escolha profissional e, de outro, uma insatisfação com os fluxos da carreira. Os sistemas de promoção já foram apontados como problemáticos nos resultados do survey, mas as entrevistas mostraram um evidente esgotamento do atual modelo. Apesar de muito importante, a questão central já não é mais alcançar ou não o cargo mais alto da carreira, possibilidade que foi considerada passível de aceitação pelos entrevistados/as, que disseram ser normal que nem todos consigam chegar a Ministros/as de

Primeira Classe. O maior problema é a falta de clareza e transparência do atual sistema e a falta de perspectiva de progressão, o que gera bastante desmotivação.

A insatisfação é geral, mas os grupos minorizados e minoritários têm maior grau de descontentamento. A insatisfação é maior entre os negros (84%), mulheres (83%) e LGBTQ+ (80%), entre brancos temos (77%), homens (76%) e heterossexuais (78%).

Nas entrevistas, o personalismo e a patronagem nas relações no Itamaraty foram apontados como os elementos mais importantes para o sucesso nas promoções e remoções. Esse aspecto estruturante da carreira gera relações de concorrência que distorcem os sistemas internos. Neste sentido, é esperado que aqueles que pertencem aos grupos dominantes se sintam ameaçados com a possibilidade de mudanças estruturais.

Embora não seja possível evitar certo grau de subjetividade dos critérios, é importante criar formas mais objetivas e imparciais de avaliação funcional. Isso significa estabelecer regras claras e mensuráveis que permitam uma avaliação mais objetiva do desempenho dos/as diplomatas. A objetividade nesse processo é fundamental para controlar o predomínio de influências subjetivas e favorecimentos indevidos.

Além disso, a valorização da inclusão e da integração da diversidade social, econômica e regional é apontada como um aspecto relevante para aprimorar os processos de promoção e remoção no Itamaraty. Isso envolve considerar critérios como a representatividade de gênero, etnia, orientação sexual e pessoas com deficiência, buscando maior equidade na carreira diplomática. Valorizar a diversidade amplia e melhora a representação da sociedade brasileira, assim como a imagem internacional do país.

A necessidade de antecipação da divulgação das vagas, de transparência nas candidaturas e seleção para postos no exterior e em Brasília é outra demanda contundente. Garantir que todos os diplomatas tenham, de fato, acesso às informações sobre as vagas disponíveis de forma mais antecipada, dos processos de candidatura e critérios de seleção é essencial para promover um ambiente transparente e igualitário. Isso permite que os diplomatas estejam cientes das oportunidades e possam se candidatar de forma justa, com base em seus méritos e competências.

Tanto no *survey* como nas entrevistas, ouvimos que o Itamaraty não considera conhecimentos anteriores ao ingresso ou mesmo aqueles que continuam sendo adquiridos no decorrer da carreira: 93% das mulheres e 88% dos homens dizem que o Itamaraty não valoriza a especialização dos funcionários, dentre as pessoas negras esse índice chegou a 96%. Esses conhecimentos, que incluem idiomas estrangeiros, poderiam figurar como critérios objetivos para promoções e remoção.

O processo de remoção foi menos criticado pelos profissionais em comparação ao de promoção, mas citamos como elementos frequentemente presentes a falta de transparência na seleção, a falta de previsibilidade sobre a vacância de postos e de tempo mais adequado para as transferências entre os postos. A tese “O Fluxo da Carreira de diplomata: histórico, diagnóstico e propostas” apresentada pelo diplomata João Augusto Costa Vargas, traz bons insumos para se pensar estratégias para melhorar o fluxo da carreira diplomática, algumas delas foram consideradas nas propostas abaixo.

### 3.1. PROPOSTAS PARA PROMOÇÃO:

- a. Desenvolver um conceito formal, abrangente e impessoal de mérito. Os critérios de impessoalidade devem ser constantemente avaliados para que não criem distorções. Por exemplo, um aspecto valorizado em espaços de trabalho e no Itamaraty não é diferente, é a disposição do diplomata para ficar no MRE fora de seus horários. Como as mulheres estão muitas vezes envolvidas também em tarefas de cuidados da vida privada, esse tipo de cultura organizacional acaba por beneficiar os homens. Sem contar que, aqueles que podem dispor de seu tempo para ficar mais no trabalho têm também mais condições, durante a sua jornada, para a socialização com colegas e chefes, tornando-se assim mais visíveis e lembrados nas vagas para a promoção.
- b. Desenvolver um sistema com métricas de avaliação também de *soft skills* como organização, capacidade de trabalho em equipe, cooperação no trabalho cotidiano, relação interpessoal com os colegas de trabalho.

- c. Desenvolvimento e manutenção de um sistema eletrônico, tipo *dashboard* que apresente de maneira constantemente atualizada, centralizada e dinâmica um conjunto informações sobre a carreira, como indicadores de gestão de pessoas no Itamaraty. Isso trará transparência e auxiliará na tomada de decisões dos gestores, que terão uma noção global dos processos, da mão de obra disponível mais adequada para atender as demandas de posições especializadas de trabalho. O *dashboard* deve incluir perfis sociais, profissionais e as trajetórias de carreiras dos/as diplomatas. A criação de um sistema constantemente atualizado sobre a alocação dos/as diplomatas pode servir como uma fonte de informação mais transparente para os processos de promoção e remoção do MRE. Esse sistema poderia auxiliar no controle da distribuição mais equitativa dos diferentes grupos sociais na carreira e melhorar a governança interna do órgão.
- d. Entrevistados/as apontaram sentir falta de retorno sobre seu desempenho funcional, ao mesmo tempo em que apontaram para a existência de dificuldade e desconforto de colegas e chefes ao receberem esse retorno devido à valores atrelados à cultura organizacional e que se relacionam à honra. Sugerimos criar e estimular uma cultura interna de avaliação tanto dos subalternos quanto das chefias, para que todos saibam onde precisam se aprimorar.
- e. Levar em consideração nos critérios para promoção os conhecimentos em língua estrangeira e aqueles obtidos em pós-graduação fora do Itamaraty que tenham relação com interesses da carreira.
- f. Sugerimos o aprimoramento do currículo como forma de documentação da carreira diplomática para fins de análise do setor de pessoal, das câmaras de promoção e nos processos de remoção e para fins de pesquisa interna e externa. Tornar o currículo um documento mais organizado e em um formato mais amigável para futuras pesquisas sobre o órgão é fundamental para a transparência do Ministério. O atual formato, com uma parte chamada Linha do Tempo, onde se encontram as datas padronizadas de entrada e saída da lotação, com apenas nome padronizado da lotação e outra, chamada de Currículo, sem padrão, como uma descrição maior da lotação, poderia ser unificado e padronizado, acrescentando-se as funções desempenhadas na lotação.

- g. Equidade de gênero e diversidade geracional na composição das câmaras de votação para o Quadro de Acesso.
- h. Em linha com o diplomata João Augusto Costa Vargas, acredita-se que, ao estabelecer um número limite de anos de permanência nas hierarquias de Conselheiro e Ministro de Segunda Classe, se poderia trazer mais clareza, objetividade e previsibilidade para os profissionais do MRE. Segundo o autor, essa estratégia de janela de tempo para a promoção já é utilizada em outras diplomacias, como a australiana e estadunidense. Entretanto, para que essa medida seja efetiva, é preciso eliminar o critério de antiguidade do sistema de promoções, caso contrário serão promovidos aqueles com mais tempo na hierarquia e não os mais habilitados.
- i. Criar critérios mais rígidos para a ocupação de chefias em postos no exterior como uma estratégia para diminuir a média de idade dos pedidos de aposentadoria. Essa medida poderia aumentar a rotatividade de diplomatas sêniores nestes postos criando novas vagas no topo da carreira.
- j. Complementarmente, aumentar/melhorar a rotatividade dos diplomatas em topo de carreira entre as classes de postos (A, B, C e D) como uma estratégia para diminuir a média de idade dos pedidos de aposentadoria.

### 3.2. PROPOSTAS PARA REMOÇÃO:

- a. Desenvolvimento e manutenção de um sistema eletrônico que disponibilize a publicação das vagas com detalhamento sobre setor, funções, habilidades e competências esperadas para o posto.
- b. Tornar pública a lista de candidaturas deferidas aos cargos/postos, depois da avaliação da viabilidade de suas candidaturas com base em regras de classificação dos postos e nas habilidades e competências necessárias. Esse processo pode minimizar as distorções apontadas pelos diplomatas no processo de alocação de pessoal.

- c. Criar um sistema constantemente atualizado, amigável e transparente sobre a alocação dos diferentes grupos sociais (mulheres, homens, pessoas negras, pessoas brancas, pessoas do grupo LGBTQ+ e heterossexuais). Essa ferramenta pode servir como um dos critérios avaliativos nos processos de promoção e remoção internas do MRE. Esse sistema poderia auxiliar no controle da representação dos diferentes grupos sociais da carreira e melhorar a governança interna do órgão.
- d. Desenvolver um sistema capaz de dar maior previsibilidade aos funcionários - por exemplo, aumentar a prática de remoção casada – e de melhorar a gestão das remoções - para que os funcionários tenham mais tempo para organizar a sua mudança entre um posto e outro.
- e. Revisar as políticas e as condições das famílias nos postos avançados, incluindo a consideração de arranjos e custos de cuidados e escola dos dependentes. Esta é uma demanda bastante importante entre os diplomatas que participaram da pesquisa.
- f. Período de imersão para idiomas, principalmente de países com grande importância econômica para o Brasil, como China e países Árabes. A imersão pode ser contabilizada como critério para a promoção.
- g. Desenvolver um sistema de avaliação de mérito mais claro e objetivo, que também envolva habilidades como organização, capacidade de trabalho em equipe, cooperação no trabalho cotidiano, comportamento nas relações interpessoais, agilidade no atendimento às demandas etc.
- h. Sugere-se um sistema de avaliação cruzada e não identificada tanto das chefias sobre os subalternos, quanto dos subalternos sobre a chefia ao final de cada etapa. Esse instrumento pode ser um insumo valioso para as câmaras de promoção e poderá ser instrumento nos processos de remoção. O objetivo aqui é deixar mais equilibrada a relação entre as chefias e subordinados/as.
- i. Prever possíveis riscos que categorias de funcionários possam sofrer em determinados postos, como mulheres, pessoas negras e do grupo LGBTQ+. Estabelecer protocolos de segurança e de apoio. Pensar em aumentar o sistema de segurança para os servidores que estão no exterior. Por exemplo, que cada posto tenha uma empresa de segurança responsável.
- j. Disponibilizar digitalmente biografias completas de todos os diplomatas para auxiliar as chefias na preparação das suas equipes.

k. Estabelecer regras ocupação de gabinetes do Presidente da República, Ministro de Estado e Secretário Geral. Como apontado pela pesquisa, estes espaços são fundamentais nos processos de promoção e remoção e, em razão disso, causam uma distorção na alocação de pessoal. Regras na ocupação destes espaços poderiam distribuir melhor sua influência na carreira.

### 3.3. CURSO DE ALTOS ESTUDOS

Sobre o Curso de Altos Estudos, 91% dos respondentes do *survey* concordaram com a afirmação de que “uma boa tese não garante necessariamente melhores oportunidades na carreira”, 79% concordaram com a afirmativa “é difícil conciliar o CAE com o cuidado dos filhos”, 76% concordaram com a afirmativa “é difícil conciliar as atividades do CAE com o trabalho de casa”, 76% concordaram com a afirmativa “o tempo de licença é insuficiente para o desenvolvimento da pesquisa”, 75% concordaram com “dificuldade de conciliar o CAE com as demais atividades do MRE”, a afirmativa “bancas eram pouco abertas a novos temas de pesquisa” dividiu os respondentes, metade concordou e metade discordou. As entrevistas qualitativas reafirmaram as percepções coletadas pelo *survey*. As mulheres fazem menos o CAE em comparação com os homens. Elas também foram aquelas que relataram mais dificuldades em conciliar a produção da pesquisa com as atividades relativas à maternidade. No *survey*, o percentual de mulheres que concordaram ou concordaram totalmente com a afirmativa “é difícil conciliar o CAE com os cuidados dos filhos” é maior do que para os homens, 89% contra 75%. O mesmo ocorreu em relação à afirmativa “é difícil conciliar as atividades do CAE com o trabalho de casa”, com 83% de mulheres, contra 74% dos homens. No *survey*, foi encontrada associação estatística entre ser mulher e as seguintes afirmativas: “é difícil conciliar o CAE com demais atividades do MRE” e “é difícil conciliar o CAE com atividades da casa”. O tempo de licença para o desenvolvimento do trabalho também foi apontado como um problema por 83% do grupo LGBTQ+, contra 76% do grupo de heterossexuais.

Propostas:



- a. Repensar o Curso de Altos Estudos com o objetivo de torná-lo um instrumento que favoreça a inclusão e não a exclusão.
- b. Abrir o CAE para novos temas e torná-lo também uma forma de treinamento em habilidades para assumir cargos de chefia.
- c. Validação de cursos de mestrado ou doutorado, desde que sejam próximos dos interesses do MRE.
- d. Validação de artigos científicos publicados em revistas de impacto.
- e. Desenvolver estratégias e campanhas internas para incentivar mulheres a realizarem o CAE.
- f. Em linha com a tese “O Fluxo da Carreira de diplomata: histórico, diagnóstico e propostas”, do diplomata João Augusto Costa Vargas, validar como critério para a promoção o domínio de idiomas complexos, como chinês ou árabe. Pode-se também incluir nesta lista russo, em virtude do Brics, e alemão pela importância do país na União Europeia.

#### 4. GRUPOS MINORIZADOS E MINORITÁRIOS NO MRE

Ao longo da pesquisa, percebemos várias demandas dos diferentes grupos sociais que compõem o Itamaraty, algumas são de teor mais geral e outras que podem atender aos interesses e necessidades de grupos específicos.

Propostas:

- a. Implementar um programa de mentoria para grupos sub representados que foque principalmente nos membros em início de carreira.
- b. Estabelecer metas e cronograma formais para a inclusão dos diferentes grupos.

- c. Implementação de um orçamento sensível ao gênero, o que envolve identificar lacunas e prioridades em termos de como os recursos são alocados e como se alinham com os objetivos e metas de igualdade do Ministério.
- d. Adoção de estratégias de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, como horários de trabalho flexíveis, *home office*, com fornecimento de equipamentos necessários para o cumprimento dos deveres de forma eficiente, licença parental e suporte para cuidados infantis, garantia de que o trabalho a tempo parcial ou a licença parental impactem negativamente na progressão da carreira.
- e. Desenvolvimento de uma política de incentivo à colaboração e parceria com outros departamentos governamentais, organizações da sociedade civil e parceiros internacionais para promover a igualdade no âmbito do governo federal.
- f. Manter canais efetivos de denúncia e acompanhamento de casos de assédio moral e sexual, e de retaliações. Tornar os procedimentos de reclamação conhecidos, claros, confiáveis e de fácil acesso para todos os funcionários. Organizar *workshops* e treinamentos para sensibilizar especialmente os gestores sobre conduta ética.
- g. Estabelecer um código de conduta ou código de ética.
- h. Incluir os temas gênero, raça e sexualidade nos conteúdos do IRBr a serem tratados por especialistas, também nos Cursos de Aperfeiçoamento à Carreira Diplomática e em outros momentos pontuais de qualificação dos funcionários.

#### 4.1. RECRUTAMENTO DE MULHERES PARA A CARREIRA

A pesquisa testou algumas hipóteses para entender os motivos de a aprovação média de mulheres no concurso ser de apenas aproximadamente 23%, ainda que elas sejam cerca de 40% dos candidatos ao certame. A primeira hipótese, a de que elas realizariam menos vezes as provas, não se confirmou. A segunda, de que os homens se preparam por mais anos, também

trouxe resultados que não permitem afirmar que o tempo de preparação é determinante. As mulheres apresentaram mais determinação em realizar a prova até passar, no *survey*, 48% das candidatas e 45% dos candidatos disseram que não pretendem desistir do concurso, 93% das candidatas e 88% dos candidatos disseram que pretendem fazer o concurso até obter o sucesso. Outra evidência importante é a idade média dos ingressantes, que é exatamente a mesma para homens e mulheres.

Outros elementos precisaram ser ponderados, como o formato do TPS, porque é nessa fase do concurso que a maioria das mulheres são reprovadas. Há estudos do INEP sobre o Censo Escolar entre os anos de 1996 e 2003, que nos levaram a questionar se o formato da prova seria desfavorável às mulheres.

[...] as estudantes com menos de 17 anos são melhores em redação (nota média de 61,1, contra 58,6 dos meninos). Na parte objetiva, as meninas da mesma idade ficam com 54,3 e os meninos, com 59,7. As alunas de 17 a 22 anos têm média de 59,6 a 52,2, enquanto os alunos conseguem de 57,1 a 49,4. Na parte objetiva, as meninas se saíram com notas de 51,1 a 42,5; os meninos, de 56,6 a 47,5. Com mais de 22 anos, as mulheres tiveram média 51,3 na redação; os homens, 49,8. Na objetiva, as mulheres chegaram a 41,5 e os homens, a 47,6 (Ministério da Educação, 2005).

Seria difícil organizar um concurso desde a primeira fase com provas dissertativas com o grande volume de candidatos, talvez ajustes no TPS poderiam trazer melhores resultados. Por exemplo, em algumas entrevistas foi revelado que as mulheres tendem a correr menos riscos nas provas de Certo ou Errado. Sobre isso, uma professora particular de candidatos e ela mesma candidata ao concurso avalia:

“Até o CESPE era uma banca muito cruel para o TPS porque uma errada anula uma certa. Então, esse problema de uma errada anular uma certa numa

prova como o TPS mobiliza a pessoa a chutar. Há aí um padrão de gênero porque a mulher é mais conservadora em relação ao homem para arriscar o ponto. O homem é melhor do que a mulher no que eu chamo de uma mistura de Fé com cara de pau na hora de chutar. Então no CESPE isso era mais difícil. Aí com uma banca IADES em 2019 e 2020, você pode até dizer que ficou mais fácil, porque você precisa errar duas para perder uma, isso já facilitou, mas aí o problema da banca IADES é que a banca IADES elabora umas pegadinhas. [Por exemplo] eu tô aqui com o livro, eu abro o livro, eu pego aqui uma frase, eu copio e faço o item, para quê? Se eu copio o item do livro, não tem como fazer recurso. Muita pegadinha e muito item copiado de livro.” - candidata mulher

Assim, é importante considerar e testar diversos formatos de prova, talvez com questões de múltipla escolha ao invés do formato Certo ou Errado para tentar corrigir essa grande distorção no recrutamento.

Propostas:

- a. Estabelecer um sistema de cotas para mulheres. A adoção desse método se justifica pelo fato deste grupo social ser o mais eliminado pelo modelo adotado na primeira fase do concurso, e das mulheres frequentemente terem de dividir o seu tempo de estudos com as tarefas relativas aos cuidados de crianças, idosos, parentes doentes e de pessoas com deficiência e da casa.
- b. Divulgar a carreira em espaços educacionais de Ensino Médio e Superior. Utilizar estratégias como o filme Exteriores, a exposição da atuação de mulheres diplomatas, utilizar redes sociais, palestras e programas de mentoria.
- c. Mediar e estimular uma sociabilidade saudável entre candidatos/as em ambientes virtuais mistos.

- d. Manter programas de mentoria para candidatos/as à carreira diplomata, principalmente para os grupos minorizados.
- e. Contratar especialistas em formato e questões de concurso para analisarem a prova do CACD e verificar se o modelo não beneficiaria um determinado gênero.
- f. Estender os dias da Terceira Fase, com a realização da prova em apenas um dos períodos. Essa medida amenizaria prejuízos causados pelos desconfortos da menstruação, pela gravidez e pela amamentação.
- g. Tendo em vista que as candidatas são mais escolarizadas e que também é maior o número de mulheres que trabalham enquanto se preparam para o curso, sugere-se que seja incluído no concurso uma etapa de avaliação e pontuação das experiências prévias dos candidatos.

#### 4.1.1. FLUXO DE CARREIRA DA MULHER DIPLOMATA

- a. A pesquisa constatou que mulheres diplomatas são mais escolarizadas do que os homens diplomatas, 38% das diplomatas possuem pós-graduação contra 29% dos homens diplomatas. Tendo isso e as diferenças de representação entre os dois grupos nas escalas superiores da carreira em vista, sugere-se que a escolaridade seja um critério para as promoções e que os temas de pesquisa sejam considerados nas remoções de postos. Essa medida não beneficia apenas as mulheres, mas melhora a qualidade técnica dos serviços.
- b. Cooperação efetiva com outros órgãos, países e organizações internacionais para promover a igualdade de gênero e os direitos das mulheres no cenário internacional, principalmente em respostas humanitárias e cenários de crise, apoiando programas que aumentem a participação das mulheres na vida política e cívica e que abordem a discriminação e violência contra as mulheres, que ampliem o acesso das mulheres à educação e oportunidades econômicas. Isso também envolve promover uma política externa e diplomacia sensíveis ao gênero, que garanta que todos os esforços de política externa e diplomacia considerem o impacto sobre mulheres e meninas e incorporem estratégias sensíveis à questão.

- c. Em relação aos filhos, o Ministério das Relações Exteriores pode oferecer bolsas de custeio de escolas para que os profissionais não precisem colocar os custos escolares nos seus processos de decisão de remoção. Houve alguns relatos sobre a dificuldade de se nomear mulheres com filhos para determinados cargos em virtude da falta de apoio no cuidado das crianças. Por isso, seria importante também que o MRE desenvolvesse uma estrutura de suporte para a guarda de crianças, assumindo os custos de guarda quando ocorrerem eventos ou treinamento de funcionários, sobretudo fora do horário habitual de trabalho. É importante também oferecer aos funcionários condições financeiras para a contratação de serviços de recreação para crianças e adolescentes durante as férias escolares, ambas as ações ocorrem no *Federal Foreign Police* da Alemanha. No Brasil, outros espaços do serviço público federal possuem serviços de creche, são eles: os Ministérios da Saúde e da Justiça.
- d. Considerar maneiras de melhorar e ampliar os acordos de trabalho flexíveis sempre que possível. Testar sistemas tecnológicos de compartilhamento de trabalho e desenvolver orientações, principalmente para aqueles que têm filhos ou parentes doentes.
- e. Promover a assinatura de acordos para facilitar o emprego de cônjuges de pessoal diplomático e auxiliar no país onde estiverem credenciados.
- f. Nomear salas de uso coletivo com o nome de mulheres inspiradoras da diplomacia, comércio e cooperação para o desenvolvimento. Considerar novas formas de promover modelos femininos e masculinos que inspiram a equipe, por exemplo, divulgando os perfis de funcionários seniores, realizando seminários e usando oportunidades apropriadas para destacar as conquistas das mulheres nos diferentes espaços do MRE. Uma iniciativa que vem sendo feita e deve ser estimulada é o podcast “Mulheres no Mapa”, desenvolvida pela Associação de Mulheres Diplomatas.
- g. Desenvolver um relatório anual de trabalho flexível por gênero e por divisão, com informações dos arranjos semestrais de trabalho remoto e *in loco* para funcionários masculinos e femininos.
- h. Explorar e fortalecer opções criativas de emprego contínuo, oportunidades de trabalho remoto para cônjuges que acompanham parceiros em remoções.

- i. Pensar em adaptações de horários para o trabalho em equipe para mulheres com filhos.

#### 4.2. INCLUSÃO DE PESSOAS NEGRAS NA CARREIRA

Se for mantido o nível de dificuldade do concurso, sobretudo o alto grau de exigência nas provas de línguas estrangeiras, as pessoas negras só terão acesso ao Itamaraty com mudanças estruturais na sociedade brasileira. Para exemplificar a desigualdade, apontamos as diferenças nos índices de ensino superior dos pais: dentre os aspirantes negros, 44% dos pais e 55% das mães têm Ensino Superior, mas dentre os aprovados, esse índice é de 71% e 80%, respectivamente. Se compararmos os dois grupos, de pessoas não negras e de pessoas negras, veremos que o percentual de pais com ensino superior é maior entre os negros do que entre os não negros. Em outras palavras, o CACD é um concurso que exige de seus candidatos um grande acúmulo de capital cultural, além do conhecimento adquirido nos bancos escolares. Esse tipo de capital não depende apenas das instituições escolares, mas da escolaridade daqueles/as que estão no entorno mais próximo, que os/as colocarão em contato, desde muito cedo, com saberes afeitos à carreira diplomática e ao ser diplomata, sem contar as condições econômicas que possibilitem o acesso às melhores escolas, às possibilidades de intercâmbios etc.

Propostas:

- a. Guias de estudos e bibliografia a ser cobrada podem ajudar a organização das pessoas que não têm esse contato tão prévio com conhecimentos estabelecidos exigidos no concurso.
- b. Aperfeiçoamento, ampliação e manutenção do Programa Bolsa Prêmio Vocação para a Diplomacia.
- c. Adequar o sistema de oferta de bolsas à temporalidade do concurso.
- d. Fazer uma avaliação com os beneficiários do programa para detectar problemas e necessidades de ajustes e aprimoramentos.

- e. Manutenção do sistema de cotas e aperfeiçoamento das mentorias.
- f. Provas de títulos, que avaliem a experiência prévia para eliminar distorções que atingem negativamente as pessoas que não podem se dedicar integralmente à preparação do concurso.
- g. Implementar programas de educação sobre raça e racismo aos funcionários, inclusive da alta administração e dos recém recrutados.
- h. Rever as avaliações de francês e espanhol, que hoje demandam tradução e elaboração de resumos, para provas que possam medir o conhecimento instrumental da língua. Lembrando que a prova de francês tinha deixado de fazer parte do concurso na segunda metade dos anos 1990, voltando para a grade a partir de 2003/2004, mas como prova objetiva. O modelo atual da prova é mais complexo, dificultando a entrada de pessoas sem total domínio prévio da língua. Pode-se afirmar que o formato de algumas das avaliações foi pensado como ferramenta de exclusão social. Apenas para exemplificar, no concurso de 2022, foi pedido aos candidatos que traduzissem para o francês parte de um discurso do Joaquim Nabuco na sessão inaugural da Academia Brasileira de Letras. Nele, havia expressões como: "...a sensação do nosso torrão brasileiro"; "...a julgar pelo nosso confrade"; "...sermos um gabinete de antigualhas"; "uma jovem senhora do nosso patriciado". Avaliações nesses modelos são descoladas das exigências da atividade diplomática.
- i. As pessoas negras são mais escolarizadas do que as não negras. Dentre as pessoas negras, 37% possuem pós-graduação e dentre os não negros, 30%. Tendo isso em vista, sugere-se, mais uma vez, que a escolaridade seja um critério para as promoções e os temas de pesquisa sejam considerados nas remoções de postos. Essa medida também será capaz de melhorar a qualidade técnica dos serviços.

#### 4.3. INCLUSÃO DE LGBTQIA+ NA CARREIRA

O Itamaraty trabalha com apenas três categorias de orientação sexual - Lésbicas, Gays e Bissexuais -, todos de identidade cisgênero. A história de acolhimento do Itamaraty se deu sob determinadas condições, no caso de performance cisgênero e heterossexual, em que expressões



de afetividade e cordialidade entre homens podia ser confundida com educação, mas não com homossexualidade, como disse um diplomata: “os menos gays são os mais palatáveis para o sistema - homem.” Não sabemos ainda como será o acolhimento da instituição com pessoas transsexuais.

Propostas:

- a. Levar em conta, nos processos de remoção, os riscos que pessoas pertencentes ao grupo LGBTQ+ podem sofrer.
- b. Disponibilizar digitalmente uma apresentação sobre si dos diplomatas. Como estamos falando de uma carreira em que as mudanças de locais de trabalho são constantes, essa ferramenta poderia evitar situações desgastantes ou constrangedoras entre os colegas e chefias nos processos de remoção, assim como auxiliar as chefias na preparação das suas equipes.
- c. Implementar programas de educação sobre gênero e sexualidade aos funcionários, da alta administração e dos recém recrutados.
- d. Avaliar recursos para disforia de gênero e cuidados de transição de gênero para funcionários/as e seus dependentes.
- e. Aumentar o número de banheiros e vestiários neutros em relação ao gênero em instalações da SERE e no exterior.
- f. Avaliar e garantir políticas e procedimentos de inclusão e segurança para crianças LGBTQ+ em escolas no exterior em colaboração com as agências educacionais e fornecer mecanismos de suporte socioemocional.

#### 4.4. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CARREIRA

Embora sejam ainda pouco numéricos e como aqui estamos falando de adaptações e ajustes de diferentes ordens, recomendamos algumas medidas que podem atender a pluralidade de potenciais demandas ao MRE.

## Propostas:

- a. Realizar uma pesquisa anual com funcionários que solicitem acessibilidade, incluindo leitores, intérpretes de língua de sinais e assistentes pessoais, para avaliar e identificar desafios processuais na solicitação e recebimento de serviços; sua qualidade, eficácia e pontualidade; e medidas corretivas para abordar lacunas.
- b. Melhorar a comunicação e disseminar amplamente mais informações sobre como solicitar acessibilidade.
- c. Desenvolver orientações específicas sobre a acessibilidade no exterior, incluindo para funcionários contratados localmente.
- d. Desenvolver e divulgar conteúdo e políticas que aumentem a sensibilidade às deficiências invisíveis.
- e. Revisar e avaliar políticas e práticas de inclusão de pessoas com deficiência na gestão de crises e emergências, incluindo, mas não se limitando, a planejamento e resposta a pandemias, desastres e evacuações no contexto doméstico e no exterior.
- f. Desenvolver treinamento apropriado de inclusão de pessoas com deficiência.
- g. Criar um programa de eliminação de barreiras físicas e de ampliação da acessibilidade para postos no exterior e considerar a incorporação de recomendações em futuras solicitações de orçamento.
- h. Examinar opções para aumentar a acessibilidade tecnológica.
- i. Reforçar a conformidade com a acessibilidade em todos os processos de contratação, aquisição e aquisições do Departamento, incluindo *hardware*, *software* e outros dispositivos ou ferramentas.
- j. Analisar o acesso e os recursos para legendagem de vídeo, tradução simultânea em libras e outras tecnologias nos vídeos e materiais informativos do MRE.

ACKER, Joan (2006) Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), pp. 441-464.

AGUIAR, Bruna Soares de (2020) Política externa mexicana. Há espaço para o paradigma feminista na gestão da agenda migratória com os EUA? Núcleo de Pesquisa em Relações Internacionais - Working Paper 6. Universidade de São Paulo. Disponível em: [https://nupri.prp.usp.br/pdf/wp/NUPRI\\_Working\\_Paper\\_06.pdf](https://nupri.prp.usp.br/pdf/wp/NUPRI_Working_Paper_06.pdf). Acesso em: 28 de mar. 2023.

ANAZAWA, Leandro et al. (2016) A loteria da vida: examinando a relação entre a educação da mãe e a escolaridade do jovem com dados longitudinais do Brasil. São Paulo: INSPER. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2018/09/relacao-educacao-mae-escolaridade-jovem-longitudinais-brasil-atualizado.pdf> . Acesso em: 16 de nov. 2022.

ANGELL, Svein Ivar & MORDHORST, Mads (2015) National reputation management and the competition state: The cases of Denmark and Norway. *Journal of Cultural Economy*, 8(2), pp. 184–201.

AGGESTAM, Karin & TOWNS, Ann (2018) The Gender Turn in Diplomacy: A New Research Agenda. *International Feminist Journal of Politics*, 21(1), pp. 09-28.

AGGESTAM, Karin & ROSAMOND, Annika Bergman (2016) Swedish feminist foreign policy in the making: Ethics, politics and gender. *Ethics & International Affairs*, 30(3), pp. 323-334.

AUSTRALIAN GOVERNMENT (2015). Promoting Equality and Dismantling Barriers. Department of Foreign Affairs and Trade Women in Leadership Strategy. Disponível em: <https://www.dfat.gov.au/sites/default/files/women-in-leadership-strategy.pdf> . Acesso em: 18 de mar. 2023.

AYDOS, Valéria (2023) Não é só cumprir as cotas: Uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/178166/001063580.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 de mar. 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS REGISTRADORES DE PESSOAS NATURAIS (2022) Painel Registral: Pais Ausentes. Brasília: Portal da Transparência. Disponível em: <https://transparencia.registrocivil.org.br/painel-registral/pais-ausentes>. Acesso em: 16 de nov. de 2022.

BASHEVKIN, Sylvia (2018) Women as Foreign Policy Leaders: National Security and Gender Politics in Superpower America. Oxford: Oxford University Press.

BISHU, Sebawit G. & ALKADRI, Mohamed (2017) A Systematic Review of the Gender Pay Gap and Factors That Predict It. *Administration & Society*, 49(1), p. 65–104. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095399716636928>. Acesso em: 11 de set. 2023.

BOBBITT-ZEHER, Donna (2011) Gender Discrimination at work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender and Society* 25(6), pp. 764–786.

BRAMSEN, Isabel (2022) Controversies of Inclusion in the Colombian Peace Process: The Balancing Act of Introducing New Norms and Gaining Popular Support. Oslo: PRIO.

CALIN, Costel & BUTERBAUGH, Kevin (2018) Male versus Female Career Ambassadors: Is the US Foreign Service Still Biased? *Foreign Policy Analysis*, 15(2), pp. 205–223.

CAMPOS, Luiz Augusto (2014) O pardo como dilema político. *Insight Inteligência*, 63. Disponível: <https://inteligencia.insightnet.com.br/category/edicao-63/>. Acesso em: 16 de nov. 2022.

CANKAR, Tjaša, RUS, Tine & HJÁLMARSDÓTTIR, Erla Hlín (2020) Empowered diplomacy: bridging the gender gap. Final report of a joint Iceland Slovenia study. Slovenia: Ministry of Foreign Affairs. Iceland: Ministry for Foreign Affairs. Disponível em: [https://www.norwaygrants.si/wp-content/uploads/Final-report-of-a-joint-Iceland-Slovenia-study\\_Empowered-diplomacy.pdf](https://www.norwaygrants.si/wp-content/uploads/Final-report-of-a-joint-Iceland-Slovenia-study_Empowered-diplomacy.pdf). Acesso em: 27 de mar. 2023.

CARMO, Géssica & GOBO, Karla (2022) Dónde están las mujeres em Itamaraty? Um análisis de la ocupación de espacios en el Ministerio de Relaciones Exteriores de Brasil. In: Claudia Fuentes-Julio et al. *Mujeres y Política Exterior en América Latina: Um Mundo de Desigualdades*. Santiago: Fondo de Cultura Económica.

CARVALHAES, Flavio & RIBEIRO, Carlos Antonio Costa (2019) Estratificação Horizontal da Educação Superior no Brasil: Desigualdades de Classe, Gênero e Raça em um Contexto de Expansão Educacional. *Tempo Social* 31(1), pp. 195–223.

COMEDD (2010) Inégalités et Discriminations : Pour un Usage Critique et Responsable de l’Outil Statistique. Rapport présenté à le commissaire à la diversité et à l’égalité des chances. Disponível em: [https://medias.vie-publique.fr/data\\_storage\\_s3/rapport/pdf/104000077.pdf](https://medias.vie-publique.fr/data_storage_s3/rapport/pdf/104000077.pdf). Acesso em: 24 de mar. 2023.

CHEIBUB, Zairo Borges (1984) *Diplomacia, Diplomatas e Política Externa: Aspectos Do Processo de Institucionalização do Itamaraty*. Dissertação de Mestrado, IUPERJ, Rio de Janeiro.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (2022) CNJ Aperfeiçoa Regras para Ingresso de Pessoas Negras na Magistratura. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-aperfeicoa-regras-para-ingresso-de-pessoas-negras-na-magistratura/>. Acesso em: 27 de mar. 2023.

DATA POPULAR (2014) *Dossiê Interior do Brasil: Dimensionamento, Características e Oportunidades*. São Paulo: SEBRAE/CNM. Disponível em:

[https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/interior%20do%20brasil\\_completo.pdf](https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/interior%20do%20brasil_completo.pdf). Acesso em: 16 de nov. de 2022.

Governo do México Promove Primeiro Encontro de Diplomacia Indígena, 5 de jun. 2022, Diplomacia Business. Disponível em: <https://www.diplomaciabusiness.com/governo-do-mexico-promove-primeiro-encontro-de-diplomacia-indigena/>. Acesso em: 27 de mar. 2023.

DRENNING, Kathryn (2021) Achieving Parity for Women in the Foreign Service. The Foreign Service Journal, jul/ago, s/p. Disponível em: <https://afsa.org/achieving-parity-women-foreign-service>. Acesso em: 28 de mar. 2023.

FEDERAL FOREIGN OFFICE GUIDELINES (2023) Shaping Feminist Foreign Policy. Federal Foreign Office, feb., s/p. Disponível em: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2585076/4d2d295dad8fb1c41c6271d2c1a41d75/ffp-leitlinien-data.pdf>. Acesso em: 10 de mar. 2023.

FEDERAL FOREIGN OFFICE (2021) Diverse Germany – Diverse Diplomacy. Berlin: Federal Foreign Office. Disponível em: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2532138/f4d3cc380a8b29e934ba3127396ada36/diversitaetsstrategie-data.pdf>. Acesso em: 27 de mar. 2023.

FOREIGN & COMMONWEALTH OFFICE (2021) Foreign & Commonwealth Office Diversity and Equality Report 2019 to 2020. [online] Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/fco-diversity-and-equality-report-2020/foreign-commonwealth-office-diversity-and-equality-report-2019-to-2020>. Acesso em: 27 de mar. 2023.

IBGE (1983) IX Recenseamento Geral do Brasil. Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/72/cd\\_1980\\_v1\\_t4\\_n1\\_br.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/72/cd_1980_v1_t4_n1_br.pdf). Acesso em: 16 de nov. 2022.

GAZEAU-SECRET, Anne (2009) Renforcer Le Soft Power a la Française en Valorisant Notre Diversité. Revue Internationale et Stratégique, 73, pp. 127-130. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-internationale-et-strategique-2009-1-page-127.htm>. Acesso em: 24 de mar. 2023.

GOBIERNO DE ESPAÑA (2021) Política Exterior Feminista. Impulsando la Igualdad en la Acción Exterior Española. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea Y Cooperación. [online] Disponível em: [https://www.exteriores.gob.es/es/PoliticaExterior/Documents/2021\\_02\\_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA.pdf](https://www.exteriores.gob.es/es/PoliticaExterior/Documents/2021_02_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA.pdf). Acesso em: 28 de mar. 2023.

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2018) Política para la Igualdad de Género. Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. [online] Disponível em: [https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica\\_para\\_la\\_igualdad\\_de\\_genero\\_2018.pdf](https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica_para_la_igualdad_de_genero_2018.pdf). Acesso em: 28 de mar. 2023.

GOBO, Karla (2016) *Noblesse D'État: do Campo ao Habitus da Diplomacia Brasileira*. Tese de Doutorado. Campinas, São Paulo: Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/322241/1/Gobo\\_Karla\\_D.pdf](http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/322241/1/Gobo_Karla_D.pdf) . Acesso em: 27 de mar. 2023.

GOBO, Karla (2018) Da Exclusão à Inclusão Consentida: Negros e Mulheres na Diplomacia Brasileira. *Política & Sociedade*, 17(38), pp. 440-464. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/2175-7984.2018v17n38p440/36871>. Acesso em: 27 de mar. 2023.

GOBO, Karla & SANTOS, Claudia (2022) The Social Origin of Career Diplomats in Brazil's Ministry of Foreign Affairs : Still an Upper-Class Elite? In : C. Lequesne (org) *Ministries of Foreign Affairs in the World*. Leiden: Brill Nijhoff, pp. 15-38.

GOIS, Fabiola (2021) Pela primeira vez, três diplomatas negros brasileiros ocupam postos em Washington, 20 de ago. *O Globo*. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/mundo/pela-primeira-vez-tres-diplomatas-negros-brasileiros-ocupam-postos-em-washington-25203029>. Acesso em: 14 de nov. 2023.

HENDRY, Annabel (1998) From Parallel to Dual Careers: Diplomatic Spouses. *Diplo*, s/n, s/p. Disponível em: <https://www.diplomacy.edu/resource/from-parallel-to-dual-careers-diplomatic-spouses/> . Acesso em: 01 de dezembro de 2022.

HERNES, Helga Maria (1987) *Welfare State and Woman Power. Essays In State Feminism*. Scandinavia: Norwegian University Press.

HOCHSCHILD, Arlie (1969) The Role of the Ambassador's Wife: An Exploratory Study. *Journal of Marriage and Family*, 31(1), pp. 73–87. DOI: 10.2307/350010

INSTITUTE FOR THE STUDY OF DIPLOMACY (2021) *ISD Diverse Diplomacy Leaders Series: A Panel Discussion with LGBTQI+ Diplomats*. 19<sup>th</sup> February. Youtube [Online Video]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=lvqxGMh9CEo>. Acesso em: 27 de mar. 2023.

IBGE (2021) 64,6% dos Homens Com 15 Anos ou Mais de Idade Já Eram Pais Em 2019. Brasília: IBGE. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31446-64-6-dos-homens-com-15-anos-ou-mais-de-idade-ja-eram-pais-em-2019>. Acesso em: 16 de nov. de 2022.

IBGE (2022) *População e Domicílios: Primeiros Resultados do Censo Demográfico 2022*. Disponível em: [https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2022/Populacao\\_e\\_domicilios\\_Primeiros\\_resultados/POP2022\\_Municipios\\_Primeiros\\_Resultados.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2022/Populacao_e_domicilios_Primeiros_resultados/POP2022_Municipios_Primeiros_Resultados.pdf). Acesso em: 11 de set. 2023.

IBGE (2019) *Diferença de Acesso à Cultura está Relacionada a Cor e Região*. Brasília: Agência Brasil. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-12/ibge-diferenca-de-acesso-cultura-esta-relacionada-cor-e-regiao> . Acesso em: 11 de set. de 2023.

IBGE EDUCA JOVENS (2029) Conheça o Brasil: Domicílios Brasileiros. Brasília: IBGE. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/21130-domicilios-brasileiros.html>. Acesso em: 16 de nov. de 2022.

INEP (2017) Censo Escolar. Brasília: MEC. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/fevereiro-2017-pdf/59931-app-censo-escolar-da-educacao-basica-2016-pdf-1/file>. Acesso em: 16 de nov. 2022.

JACKSON, Samantha, FRANCIS-GAO, Ayanda & AKORLI, Lisia-Felicia et al. (2020) Female, (Won't) Curtail & Yale: Waiting to Exhale. Reflection on race and service from six Black Woman working at the State Department. Foreign Service Journal, nov. Disponível em: [https://afsa.org/sites/default/files/flipping\\_book/1120/20/index.html](https://afsa.org/sites/default/files/flipping_book/1120/20/index.html). Acesso em: 28 de mar. 2023.

KROOK, Mona Lena (2009) Quotas for Women in Politics. Gender and Candidate Selection Reform Worldwide. New York: Oxford University Press.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Gobierno de España. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>. Acesso em: 28 de mar. 2023.

Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, Institui o Regime Jurídico dos Servidores do Serviço Exterior Brasileiro. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11440.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11440.htm). Acesso em: 11 de set. 2023.

LÉPINARD, Eléonore (2013) For Women Only? Gender Quotas and Intersectionality in France. *Politics & Gender*, 9, pp. 276–298. DOI: 10.1017/S1743923X13000251

LESQUESNE, Christian et al. (2022) Ethnic Diversity in the Recruitment of Diplomats: Why Ministries of Foreign Affairs Take the Issue Seriously. In : Christian Lequesne (org) *Ministries of Foreign Affairs in the World*. Leiden: Brill Nijhoff, pp. 68-88.

LEIRA, Halvard (2015) The Formative Years: Norway as an Obsessive Stats-Seeker. In. Benjamim de Carvalho & Iver B. Neumann (ed) *Small State Status Seeking: Norways Quest For International Standing*. London and New York: Routledge, pp. 22–41.

LIMA, Juliana Domingos de (2019) As mulheres na diplomacia mundial, , por esta pesquisadora, 12 de abr. *Nexo*. Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/entrevista/2019/04/12/As-mulheres-na-diplomacia-mundial-por-esta-pesquisadora>. Acesso em: 22 de nov. 2023.

LINSE, Caroline (2004) Challenges Facing Women in Overseas Diplomatic Positions. *Diplo*, s/n, pp. 253-263. Disponível em: [https://www.diplomacy.edu/wp-content/uploads/2021/06/IC-and-Diplomacy-FINAL\\_Part16.pdf](https://www.diplomacy.edu/wp-content/uploads/2021/06/IC-and-Diplomacy-FINAL_Part16.pdf). Acesso em: 13 de out. 2023.

LOI no 2001-397 du 9 mai. 2001 Relative a L'égalité Professionnelle entre les Femmes et Les Hommes. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000756495>. Acesso em: 27 de mar. 2023.

LOI n°72-1143 du 22 déc. 1972 Relative a L'Egalite de Remuneration entre les Hommes et les Femmes. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000875404>. Acesso em: 27 de mar. 2023.

LORION, Marc (2009) La Carrière des Diplomates Français: entre Parcours Individuel et Structuration Collective. Sociologies [online]. Acesso em: 25 de mar. 2023. Disponível em: <http://journals.openedition.org/sociologies/2936>. Acesso em: 27 de mar. 2023.

MARQUES, Cláudio (2023) Pretos e Pardos Chegam a Postos de Liderança, mas ainda são Minoria, 15 de mar., O Globo, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/google/amp/economia/esg/noticia/2023/02/pretos-e-pardos-chegam-a-postos-de-lideranca-mas-ainda-sao-minoria.ghtml>. Acesso em: 27 de mar. 2023.

MARRY, Catherine & POCHIC, Sophie (2017) O “Teto De Vidro” Na França: O Setor Público é Mais Igualitário Que o Setor Privado?” Cad. Pesqui., 47(163), pp. 148–67. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/RTBSWnHPkFfjnkSYhSw4tbK/?lang=pt>. Acesso em: 25 de mar. 2023. DOI: 10.1590/198053144299

MEIER, Petra (2012) From Laggard to Leader: Explaining the Belgian Gender Quotas and Parity Clause. West European Politics, 35(2), pp. 362–79.

MILANOVIC, Branko (2020) Capitalismo Sem Rivais: o Futuro do Sistema que Domina o Mundo. São Paulo: Todavia.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (2005) Cresce a Presença Feminina em Todos os Níveis de Ensino. Brasília: MEC. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/202-264937351/2000-sp-1024881323> . Acesso em: 16 de nov. de 2022.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (2011) Segunda Etapa do Censo Escolar 2011. Brasília: MEC. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/censo-escolar>. Acesso em: 16 de nov. de 2022.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (2012) Número de Brasileiros com Graduação Cresce 109,83% em 10 Anos. Brasília: MEC. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/212-educacao-superior-1690610854/17725-numero-de-brasileiros-com-graduacao-cresce-10983-em-10-anos> . Acesso em: 16 de nov. 2022.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES (2023) Participação de mulheres no Serviço Exterior Brasileiro. Brasília: MRE.

NEUMANN, Iver (2008) The Body of the Diplomat. European Journal of International Relations 14(4), pp. 671-695.



NIKLISSON, Birgitta & TOWNS, Ann E. (2022) Introduction: Approaching Gender and Ministries of Foreign Affairs. *The Hague Journal of Diplomacy*, 17, pp. 339-369. Disponível em: <https://lines.gendip.gu.se>. Acesso em: 23 de mar. de 2023.

NIKLISSON, Birgitta (2022) The gendered networking of diplomats. In : Christian Lequesne (org) *Ministries of Foreign Affairs in the World*. Leiden: Brill Nijhoff.

OBERMEIER, Anna Marie & OLSSON, Louise (2022) "The UN Security Council and Women's Full, Equal and Meaningful Participation: Data on Invited Briefers to Council Deliberations", 2015–2021. GPS Policy Brief, 1. Oslo: PRIO.

Os 10 Melhores Colégios do Brasil, Segundo a Nota do Enem. Portal R7, 2018. Disponível em: <https://foconoenem.com/melhores-colegios-do-brasil-segundo-nota-do-enem/> . Acesso em: 16 de nov. de 2022.

PNAD/IBGE (2014) Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Nota Técnica 02. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3736/1/bmt57\\_nt02\\_participação.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3736/1/bmt57_nt02_participação.pdf) . Acesso em: 06 de set. 2023

POCHIC, Sophie & GUILLAUME, Cécile (2019) "Transpor o teto de vidro sindical na França: entrelaçamento entre políticas de igualdade, oportunidades organizacionais e capacidades individuais". N. de Suza (org) *Sentidos das mudanças no trabalho no Brasil e na França*, EDITORA CRV, pp. 1-28.

Quase 70% da população quilombola está no Nordeste: veja ranking por estado, 27 de jul., de 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/censo/noticia/2023/07/27/quase-70-da-populacao-quilombola-esta-no-nordeste-veja-ranking-por-estado.ghtml>. Acesso em: 11 de set. de 2023.

The Women in Diplomacy Index (2021) Anwar Gargash Diplomatic Academy. Abu Dhabi. Disponível em: <https://www.agda.ac.ae/docs/default-source/Publications/agda-women-in-diplomacy-mar-2021.pdf?sfvrsn=4#:~:text=Out%20of%204%2C060%20ambassadors%20currently,stands%20at%2020.7%25%20for%202021> . Acesso em: 27 de mar. 2023.

The Women in Diplomacy Index (2022) Anwar Gargash Diplomatic Academy. Abu Dhabi. Disponível em: <https://www.agda.ac.ae/docs/default-source/Publications/women-in-diplomacy-en-mar-2022.pdf?sfvrsn=4>. Acesso em: 27 de mar. 2023.

Secretary's Office of Diversity and Inclusion (2021) Diversity, equity, inclusion and accessibility (DEIA) strategic plan 2022 – 2026. Disponível em: [https://www.state.gov/wp-content/uploads/2022/09/22-01643\\_DEIA-StrategicPlan-Accessible-September-2022.pdf](https://www.state.gov/wp-content/uploads/2022/09/22-01643_DEIA-StrategicPlan-Accessible-September-2022.pdf). Acesso em: 28 de mar. 2023.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa (2005) Classe, Raça e Mobilidade social no Brasil. *Dados*, 49(4), pp. 833-873.

ROMERO, Lourdes (2021) Una política exterior feminista en Canadá, México Y Suecia. Estudio Comparativo. [online] Esglobal/Espanha Global. Disponível em: [https://cdn.esglobal.org/wp-content/uploads/2021/03/EstudioComparativo-2\\_compressed.pdf](https://cdn.esglobal.org/wp-content/uploads/2021/03/EstudioComparativo-2_compressed.pdf). Acesso em: 28 de mar. 2023.

SCHNEER, Joy A. & REITMAN, Frieda (1994) The importance of gender in mid-career: A longitudinal study of MBAs. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), p. 199-207. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/10991379> . Acesso em: 11 de set. 2023.

SCOTT, Joan W. (2005) *Parite! Sexual Equality and the Crisis of French Universalism*. Chicago: University of Chicago Press.

SKJELSBÆK, Inger & TRYGGESTAD, Lise Torunn (2020) Pro-gender Norms in Norwegian Peace Engagement: Balancing Experiences, Values, and Interests. *Foreign Policy Analysis*, 16(2), pp. 181-198. DOI: 10.1093/fpa/orz028

SILVA, Tatiana Dias (2020) *Ação Afirmativa e População Negra na Educação Superior: acesso e perfil discente*. Rio de Janeiro: IPEA. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2569.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2569.pdf). Acesso em: 16 de nov. 2022

SNEED, Bethany G. (2007) Glass Walls in State Bureaucracies: examine the difference departmental function can make. *Public Administration Review*, 67(5), p. 880 – 891.

STEIL, Andrea Valéria (1997) Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração*, 32(3), pp. 62-69.

TYLER, Melissa Conley (2016) Diversity and diplomacy. *Australian Journal of International Affairs*, 70, pp. 695-709.

TOWNS, Ann (2009) The status of women as standard of ‘civilization’. *Journal of International Relations*, 15(4), pp. 681–706. DOI: 10.1177/1354066109345053

UNITED STATES OF AMÉRICA (s/d) *African American U.S. Envoys, Diplomatic Ministers, And Ambassadors Since 1869*. Disponível em: <https://www.blackpast.org/special-features/african-american-u-s-ambassadors-1869/>. Acesso em: 15 de fev. 2023.

TOMASKOVIC-DEVEY, Donald & AVENT-HOLT, Dustin (2019) *Relational Inequalities: An Organizational Approach*. Oxford: Oxford University Press.

VARGAS, João Augusto Costa (2022) *O Fluxo da Carreira de Diplomata: Histórico, Diagnóstico e Propostas*. Tese Curso de Altos Estudos. Instituto Rio Branco, Brasília.