

I ENCONTRO NACIONAL DE DIREITO DO FUTURO

DIREITO, GÊNERO, SEXUALIDADE E DIVERSIDADE

D598

Direito, gênero, sexualidade e diversidade [Recurso eletrônico on-line] organização I Encontro Nacional de Direito do Futuro: Escola Superior Dom Helder Câmara – Belo Horizonte;

Coordenadores: Fabrício Veiga Costa, Helen Cristina de Almeida Silva e João Sergio dos Santos Soares Pereira – Belo Horizonte: Escola Superior Dom Helder Câmara - ESDHC, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-936-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os desafios do humanismo na era digital.

1. Direito do Futuro. 2. Humanismo. 3. Era digital. I. I Encontro Nacional de Direito do Futuro (1:2024 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



I ENCONTRO NACIONAL DE DIREITO DO FUTURO

DIREITO, GÊNERO, SEXUALIDADE E DIVERSIDADE

Apresentação

O Encontro Nacional de Direito do Futuro, realizado nos dias 20 e 21 de junho de 2024 em formato híbrido, constitui-se, já em sua primeira edição, como um dos maiores eventos científicos de Direito do Brasil. O evento gerou números impressionantes: 374 pesquisas aprovadas, que foram produzidas por 502 pesquisadores. Além do Distrito Federal, 19 estados da federação brasileira estiveram representados, quais sejam, Amazonas, Amapá, Bahia, Ceará, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Paraíba, Pernambuco, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe, São Paulo e Tocantins.

A condução dos 29 grupos de trabalho do evento, que geraram uma coletânea de igual número de livros que ora são apresentados à comunidade científica nacional, contou com a valiosa colaboração de 69 professoras e professores universitários de todo o país. Esses livros são compostos pelos trabalhos que passaram pelo rigoroso processo double blind peer review (avaliação cega por pares) dentro da plataforma CONPEDI. A coletânea contém o que há de mais recente e relevante em termos de discussão acadêmica sobre as perspectivas dos principais ramos do Direito.

Tamanho sucesso não seria possível sem o apoio institucional de entidades como o Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), a Universidade do Estado do Amazonas (UEA), o Mestrado Profissional em Direito e Inovação da Universidade Católica de Pernambuco (PPGDI/UNICAP), o Programa RECAJ-UFGM – Ensino, Pesquisa e Extensão em Acesso à Justiça e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, a Comissão de Direito e Inteligência Artificial da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Minas Gerais, o Grupo de Pesquisa em Direito, Políticas Públicas e Tecnologia Digital da Faculdade de Direito de Franca e as entidades estudantis da UFGM: o Centro Acadêmico Afonso Pena (CAAP) e o Centro Acadêmico de Ciências do Estado (CACE).

Os painéis temáticos do congresso contaram com a presença de renomados especialistas do Direito nacional. A abertura foi realizada pelo professor Edgar Gastón Jacobs Flores Filho e pela professora Lorena Muniz de Castro e Lage, que discorreram sobre o tema “Educação jurídica do futuro”. O professor Caio Lara conduziu o debate. No segundo e derradeiro dia, no painel “O Judiciário e a Advocacia do futuro”, participaram o juiz Rodrigo Martins Faria,

os servidores do TJMG Priscila Sousa e Guilherme Chiodi, além da advogada e professora Camila Soares. O debate contou com a mediação da professora Helen Cristina de Almeida Silva. Houve, ainda, no encerramento, a emocionante apresentação da pesquisa intitulada “Construindo um ambiente de saúde acessível: abordagens para respeitar os direitos dos pacientes surdos no futuro”, que foi realizada pelo graduando Gabriel Otávio Rocha Benfica em Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS). Ele foi auxiliado por seus intérpretes Beatriz Diniz e Daniel Nonato.

A coletânea produzida a partir do evento e que agora é tornada pública tem um inegável valor científico. Seu objetivo é contribuir para a ciência jurídica e promover o aprofundamento da relação entre graduação e pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Além disso, busca-se formar novos pesquisadores nas mais diversas áreas do Direito, considerando a participação expressiva de estudantes de graduação nas atividades.

A Escola Superior Dom Helder Câmara, promotora desse evento que entra definitivamente no calendário científico nacional, é ligada à Rede Internacional de Educação dos Jesuítas, da Companhia de Jesus – Ordem Religiosa da Igreja Católica, fundada por Santo Inácio de Loyola em 1540. Atualmente, tal rede tem aproximadamente três milhões de estudantes, com 2.700 escolas, 850 colégios e 209 universidades presentes em todos os continentes. Mantida pela Fundação Movimento Direito e Cidadania e criada em 1998, a Dom Helder dá continuidade a uma prática ético-social, por meio de atividades de promoção humana, da defesa dos direitos fundamentais, da construção feliz e esperançosa de uma cultura da paz e da justiça.

A Dom Helder mantém um consolidado Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito Ambiental e Sustentabilidade, que é referência no país, com entradas nos níveis de mestrado, doutorado e pós-doutorado. Mantém revistas científicas, como a Veredas do Direito (Qualis A1), focada em Direito Ambiental, e a Dom Helder Revista de Direito, que recentemente recebeu o conceito Qualis A3.

Expressamos nossos agradecimentos a todos os pesquisadores por sua inestimável contribuição e desejamos a todos uma leitura excelente e proveitosa!

Belo Horizonte-MG, 29 de julho de 2024.

Prof. Dr. Paulo Umberto Stumpf – Reitor da ESDHC

Prof. Dr. Franclim Jorge Sobral de Brito – Vice-Reitor e Pró-Reitor de Graduação da ESDHC

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – Pró-Reitor de Pesquisa da ESDHC

DESAFIOS DE GÊNERO NA DIPLOMACIA BRASILEIRA: OBSTÁCULOS À CARREIRA E ASCENSÃO DAS MULHERES

GENDER CHALLENGES IN BRAZILIAN DIPLOMACY: OBSTACLES TO WOMEN'S CAREER AND ASCENSION

Luisa Pereira da Silva

Resumo

O estudo desenvolvido nesta pesquisa busca apresentar os problemas relacionados à carreira de mulheres diplomatas e aspirantes. A questão precisa ser discutida, visto que, poucas mulheres conseguem ingressar na carreira e nesse número pequeno, se apresenta a dificuldade de ocupar lugares de poder na instituição. O trabalho pretende mostrar que apesar de ter teoricamente uma política que inclui mulheres, ela não pensa nas adversidades que são encontradas em decorrência do machismo, patriarcalismo e racismo presente na sociedade brasileira e que reflete no Itamaraty.

Palavras-chave: Mulheres, Diplomacia, Desigualdade de gênero, Inclusão

Abstract/Resumen/Résumé

The study developed in this research seeks to present problems related to the careers of women diplomats and aspirants. The issue needs to be discussed, since few women can enter the career and in this small number, it is difficult to occupy positions of power in the institution. The work aims to show that despite theoretically having a policy that includes women, it does not think about the adversities that are caused by the male chauvinism, patriarchalism and racism present in Brazilian society and which are reflected in Itamaraty.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Women, Diplomacy, Gender inequality, Inclusion

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A diplomacia brasileira que é respeitada mundialmente principalmente pelo seu caráter neutro e buscando ser conciliadora e pacífica, sofre de um problema estrutural no quesito relacionado aos diplomatas que compõem o corpo do Itamaraty. Em razão, de um contexto histórico que origina os problemas sentidos até os dias atuais sobre a questão da igualdade de gênero. Assim, esse trabalho pretende abordar parte do contexto histórico e das problematizações acerca da falta de mulheres na carreira e sobre um recorte racial e de sexualidade.

No Itamaraty é mantido um problema sobre a representatividade de mulheres no ingresso e na ascensão da carreira, que na questão normativa entende que todos são iguais e possuem direito iguais. Todavia, isso não é observado na prática. As dificuldades enfrentadas são muitas, o machismo, patriarcalismo, racismo, homofobia etc. Preconceitos que se mantem presentes em uma instituição que tem bases tradicionais, mas que não deveria possuir esses comportamentos.

A instituição, com o seu modelo de estrutura hierárquica faz com que mulheres tenham uma maior dificuldade para atingir postos mais altos, através das votações que por sua maioria são de homens. Nesse sentido, a invisibilidade da mulher se faz presente, porque se ela ocupa um cargo de poder, normalmente é um cargo distante dos locais considerados mais importantes nos âmbitos políticos e econômicos.

No tocante à metodologia da pesquisa, o presente resumo expandido utilizou, com base na classificação de Gustin, Dias e Nicácio (2020), a vertente metodológica jurídico-social. Com relação ao tipo genérico de pesquisa, foi escolhido o tipo jurídico-projetivo. Por sua vez, o raciocínio desenvolvido na pesquisa foi predominantemente dialético. Quanto ao gênero de pesquisa, adotou-se a pesquisa teórica-bibliográfica.

2. A MULHER NO ITAMARATY

A história da diplomacia brasileira é marcada por um caráter elitista e patriarcal, com sua origem na forma como se dava o ingresso na carreira. Durante o período do Império até parte do século XX, o processo de admissão à carreira diplomática era por meio de um recrutamento de homens que eram do interesse e da confiança do soberano, sendo homens brancos, de elite tanto econômica como intelectual (Moura, 2003). Dessa forma, foi criando-se

um perfil do que era o diplomata, homens da elite intelectual brasileira, com capital cultural e capital econômico, reforçando o ideal de que apenas esses poderiam exercer a carreira.

Assim, sendo elitista por só privilegiar quem se encontrava na aristocracia burguesa, possuísse alta renda e influência benéfica para os interesses brasileiros e patriarcal mantendo um sistema que entende que os homens possuem o poder naturalmente em cargos de poder, no trabalho e no ambiente familiar.

Esse processo de seleção dos diplomatas só mudou com a criação do Instituto Rio Branco, em 1945, que passa a existir o concurso para admissão à carreira diplomática, abrindo oportunidades para pessoas fora do estereótipo que se tinha do diplomata (Moura, 2007). Apesar de ter admitido a entrada de mulheres na carreira não era bem-quisto, em virtude da imagem de que a mulher não servia para a profissão, possuindo qualidades negativas, sendo mais sensível e frágil para uma profissão que exigisse mais racionalismo. Tanto que em 1938, a Reforma de Oswaldo Aranha, ministro das Relações Exteriores, proibiu a entrada de mulheres na carreira diplomática. (Friaça, 2018) “Em um ponto, a mulher é superior ao homem, no tacto, na habilidade, na astúcia, no que poderíamos chamar- Machiavellismo, e no seu horror à violência, a brutalidade, no amor profundo à paz: - qualidades fundamentais para a diplomacia.” Assim, as qualidades presentes em uma mulher poderiam sim ser boas para a carreira como foi dito em um discurso na faculdade de direito de São Paulo por Bráz de Souza Arruda.

Havia-se também uma ideia de inferioridade intelectual, de que a mulher não possuía o capital intelectual para conseguir ingressar na carreira. Isso se prova contrário quando no primeiro concurso que mulheres foram permitidas o primeiro lugar foi de uma mulher, Maria José de Castro Rebelo Mendes, sendo a primeira mulher a ingressar oficialmente na carreira (Carmo; Farias, 2016). Não sendo possível utilizar-se desse argumento para negar mulheres na diplomacia.

3. QUESTÕES DE GÊNERO, RACIALIDADE E SEXUALIDADE

O ingresso para a carreira diplomática sendo através do concurso a carreira diplomática (CACD) promoveu uma equidade formal para todos. Mas não significa uma equidade na prática, visto que mulheres ainda são a menor parte tanto nas inscrições do concurso quanto na sua aprovação. As mulheres ainda se configuram como menos de 25% dos diplomatas brasileiros. (MRE, 2023)

A questão de gênero deve ser debatida dentro do Itamaraty, porque as mulheres são inviabilizadas de ocuparem uma posição de poder, por precisarem de uma articulação política para promoção e por vezes são minoria no sistema de votação, sendo os homens favorecidos. (Balbino, 2011) Mantendo dessa forma o sistema patriarcal que ainda reflete as características da época do Império.

É notório que o número de mulheres na carreira e a falta de interesse das mulheres pela carreira pode ocorrer por diversas motivações. Falta de informações sobre a carreira, não compatibilidade com a dinâmica familiar, invisibilidade na carreira, não existindo mulheres em posições de poder e destaque em cargos mais altos, trabalho de cuidado de trabalho que é imposto sobre as mulheres, machismo do companheiro que não aceita a mulher em uma posição de maior prestígio que a dele, a maternidade e suas responsabilidades são fatores que corroboram para prejudicar aos estudos para o concurso e para a manutenção das mulheres em suas carreiras. Existem fatores que afetam quase todas as mulheres, mas há fatores para além do machismo, como o racismo e a homofobia.

Além da questão de gênero, é necessário fazer um recorte racial, analisando também que o Itamaraty reflete o cenário racista brasileiro, com um número extremamente baixos de pessoas negras, especialmente mulheres. A primeira mulher negra ingressou no Itamaraty em 1978, Mônica de Menezes Campos, que sofreu discriminação pelo embaixador que trabalhava com ela na Suíça, por ele não a deixar aparecer como diplomata e que a desprezava inferiormente (Exteriores, 2018. 00:29:14 – 00:31:24). Perpetuando com os preconceitos que não deveriam existir, visto que ela estava ocupando a posição de trabalho que merecia. Ainda no Brasil o número de mulheres pretas no corpo do Itamaraty é extremamente baixos (Exteriores, 2018).

Também deve-se analisar a questão da sexualidade das mulheres que compõem o corpo diplomático do Itamaraty, que por vezes sofrem discriminação dentro da instituição. O padrão não era só de gênero, mas também na orientação sexual que deveria ser a heteronormatividade. No Brasil, o casamento homoafetivo só foi legalizado em 2011, pelo Supremo Tribunal Federal, sendo extremamente recente, refletindo assim dentro do Itamaraty com a manutenção de um preconceito que está longe de ser superado. Como é possível observar na demora do reconhecimento da união estável de casais homoafetivos dentro da carreira, prejudicando benefícios que deveriam ser concedidos por lei, que só ocorreram no início dos anos 2000 (Exteriores, 2018).

Além disso, o problema de países que tratam do casamento homoafetivo como crime também afeta na atuação dessas mulheres em postos que podem trazer risco a sua segurança

devido ao Direito daquele país, mesmo com o passaporte diplomático e apoio institucional, não há garantia de que o cônjuge poderá acompanhar em missões em países que tratam da homossexualidade como crime, passível de pena de morte (Exteriores, 2018, 00:36:46). A questão de direitos LGBTQIA+ deve ser analisada sob uma perspectiva recente, de que o próprio Brasil só foi considerar o casamento homoafetivo 13 anos atrás e ainda há muitas discussões e tentativas de negar esse direito para a população LGBTQIA+.

Em suma, as mulheres que conseguem chegar na carreira diplomática enfrentam muitas questões, em que os homens não passam, possuindo sempre o seu direito de forma garantida. No documentário Exteriores, feito por diplomatas brasileiras em 2018, que buscava levantar pautas de destaque e discussão entre o grupo, a diplomata Amena Yassine diz que “Privilégio é isso. Privilégio é ter direitos” (Exteriores, 2018, 00:36:35). O que demonstra que para os homens não foi necessário um movimento buscando maior adesão dos mesmos na profissão, luta por melhores salários, luta para poder participar do concurso, luta por benefícios que deveriam ser garantidos por lei, discriminação em ambiente de trabalho etc., Visto que para eles esse local sempre foi de privilégio, era um direito que não corria risco de ser tirado.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o decorrer do trabalho foi possível analisar que a imagem que se criou do diplomata, sendo um homem branco, culto e com capital econômico permanece até os dias atuais. O contexto histórico brasileiro sempre manteve esse estereótipo e hoje há uma nova compreensão de que isso só se manteve com a tentativa de sempre invisibilizar a mulher.

A despeito das dificuldades das mulheres no ingresso da carreira, se dá de diversas formas que foram apresentadas, como a falta de representatividade de figuras femininas no trabalho, dificuldade de dedicação ao estudo para o concurso etc. A questão do desprezo da capacidade da mulher para atuar no serviço exterior também fomentou essa dificuldade de mulheres se verem atuando em um ambiente majoritariamente composto por homens ao longo dos anos.

Assim, mulheres são sempre deixadas de fora de papéis importantes da diplomacia, a nomeação para cargos mais altos é dificultada, em razão da votação, sendo mais fácil para os homens conseguirem esses cargos. Portanto, medidas devem ser feitas no Itamaraty com uma reforma dessa hierarquização que prejudica as mulheres para além das injustiças já enfrentadas, como os preconceitos referentes ao racismo e homofobia. É necessário dar voz e visibilidade

para essas mulheres buscando maiores oportunidades para a entrada e ascensão à carreira diplomática.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

EXTERIORES: “Mulheres brasileiras na diplomacia.” Direção: Ivana Diniz. Brasília: Argonautas, 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=vkVUOmF1ew8>. Acesso em: 27 de abril 2024.

FARIAS, Rogério; Carmo, Géssica. “As mulheres na carreira diplomática brasileira: uma análise do ponto de vista da literatura sobre mercado de trabalho e gênero.” **Revista Mundorama**, 15 janeiro 2016. Disponível em: <https://mundorama.net/?p=17746>. Acesso em: 28 abril 2024.

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

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca; NÍCACIO, Camila Silva. **(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática.** 5a. ed. São Paulo: Almedina, 2020.

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

MOURA, Cristina Patriota de. **Rio Branco, a Monarquia e a República.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.