



NOTA OFICIAL

Quando a suposta ação afirmativa vira teto e prejudica as mulheres no longo prazo

A Associação de Mulheres Diplomatas Brasileiras (AMDB) manifesta sua consternação diante do fato de que nenhuma diplomata foi promovida ao cargo de Ministro de Primeira Classe (MPC), último nível hierárquico da carreira diplomática, na recente lista de promoções divulgada em 31/12/25, no Diário Oficial da União.

O último ciclo de promoções demonstra os limites da prática da atual administração do Ministério das Relações Exteriores (MRE) de alocar, quando convém, certo número de vagas para mulheres. Reservar vagas para mulheres em períodos de expansão acelerada e artificial de vagas - soluções ocasionais para mitigar problemas estruturais de fluxo de carreira, comumente chamadas de “puxadinhos” - implementada sem planejamento ou qualquer iniciativa de institucionalização de uma política efetiva, piora a desigualdade de gênero na carreira diplomática e gera efeitos nefastos de longo prazo para as mulheres.

Nos últimos anos, foram criadas 143 novas vagas para as classes sêniores da carreira (consideradas aqui como Conselheiro, Ministro de Segunda Classe e Ministro de Primeira Classe) em um intervalo muito curto de tempo.

O discurso oficial costuma destacar — corretamente — que mais mulheres passaram a ser promovidas nesse período. O erro está em concluir, a partir disso,

que as medidas resultaram em aumento de representatividade de mulheres nas classes superiores da carreira diplomática. Ao contrário, o “puxadinho” tem o efeito estrutural de injetar vagas em velocidade muito superior à capacidade do sistema de formar um conjunto suficiente de mulheres elegíveis, dadas as regras vigentes e o histórico de desigualdade acumulada. Como resultado, mesmo com mais mulheres subindo em números absolutos, a proporção de mulheres nas classes tende a cair ou a estagnar.

Promoções em números absolutos não contam a história inteira. Proporções sim.

Reconhecemos que o “puxadinho” amplia o fluxo de promoções de forma generalizada, mas é importante destacar que, para cada mulher que é promovida graças à abertura excepcional de vagas, um número proporcionalmente muito maior de homens também ascende — indivíduos que, em condições normais, não teriam sido promovidos na ocasião. É nesse ponto que a regra informal de promover cerca de 25% ou 30% de mulheres por ciclo, apresentada pela atual administração como “ação afirmativa”, transforma-se em seu oposto: um teto. No lugar de acelerar a correção da distorção, ela a congela.

Apenas para manter, ao final do processo, a inaceitável média atual de representatividade de mulheres na carreira, de cerca de 25% - seria necessário promover, por vários semestres consecutivos, 50%, 60% ou até 70% de mulheres em algumas classes.

O problema se agrava ainda mais quando esse período de expansão de vagas termina. Sem uma reforma estrutural da carreira diplomática e sem uma verdadeira política institucionalizada de paridade de gênero, o fluxo de vagas, inevitavelmente, volta a ser escasso. As mulheres que conseguiram avançar durante o período excepcional tendem a ficar estagnadas nas classes intermediárias — a chamada “barriga” da pirâmide — sem perspectiva realista de progressão.

Uma política efetiva de promoção da igualdade de gênero para a carreira diplomática precisa garantir não apenas a ascensão funcional sustentável de mulheres, mas igualmente incentivos para a entrada de novas diplomatas, o que por

sua vez, garante a sustentabilidade da política de mobilidade funcional no longo prazo. Para além das reformas nas condições de acesso - muitas já implementadas com sucesso pelo Instituto Rio Branco - a própria existência de uma política institucionalizada de paridade de gênero, com maior visibilidade para a atuação das profissionais mulheres nos diferentes estágios da carreira, seja por meio de percentuais de mulheres nos cargos de confiança, seja na chefia e no quadro dos principais postos no exterior, gera, em si mesmo, um incentivo à entrada de mulheres na carreira, completando um círculo virtuoso em prol da paridade.

Conclusão: não há mérito em acelerar promoções hoje sem garantir fluxo amanhã.

A ação afirmativa baseada apenas em percentuais fixos, aplicada sobre uma expansão artificial e temporária de vagas, produz ganhos aparentes de curto prazo e perdas reais de longo prazo.

Se a intenção é, de fato, enfrentar a desigualdade de gênero na carreira diplomática, “puxadinhos” não bastam. Sem reforma estrutural, sem planejamento de longo prazo e sem políticas que levem em conta o efeito dinâmico da pirâmide de promoções, continuaremos repetindo o mesmo ciclo: mais homens promovidos no conjunto total, mais mulheres concentradas em estágios intermediários da carreira e nenhum ganho de representatividade nos cargos de chefia, tanto no exterior quanto na Secretaria de Estado.

A AMDB reitera sua disposição para colaborar com o Ministério das Relações Exteriores na formulação de políticas sólidas e duradouras que promovam a paridade de gênero no acesso à carreira e na ascensão funcional das mulheres diplomatas e a representatividade paritária em todos os cargos de chefia e liderança tanto no Secretaria de Estado como no Exterior.

Brasília, 19 de janeiro de 2026

ANEXO

Análise em números - Percentuais fixos de “ação afirmativa” para mulheres não funcionam — e se tornam obstáculos — em períodos de expansão acelerada de vagas (“puxadinhos”)

A distribuição de cargos da carreira diplomática nas classes sêniores (Conselheiro, Ministro de Segunda Classe e Ministro de Primeira Classe) era originalmente a seguinte:

- MPC: 228 cargos
- MSC: 259 cargos
- C: 328 cargos

Desde que os dois mecanismos extraordinários de aceleração de fluxo — os chamados “puxadinhos” — foram anunciados e vêm sendo implementados, a distribuição passou a ser a seguinte:

1. Criação de 95 vagas no Quadro Ordinário (QO) para as classes sêniores, previstas na Lei nº 12.601, distribuídas da seguinte forma:

- 27 vagas em MPC
- 30 vagas em MSC
- 38 vagas em C

2. Criação de 155 vagas escalonadas entre Quadro Ordinário e Quadro Especial, resultantes da conversão de vagas de Assistentes de Chancelaria (AC). Destas, 48 já foram formalizadas pelo Decreto nº 12.524, de junho de 2025:

- 6 vagas em MPC-QE
- 10 vagas em MSC-QE
- 32 vagas em C-QE

Considerando apenas os dois mecanismos já formalizados, e supondo que as 100 vagas restantes da conversão de AC ainda não estejam disponíveis até fevereiro de 2027, o tamanho final das classes sêniores ao término do período de implementação será:

- MPC: 261 cargos

- MSC: 299 cargos
- C: 398 cargos

Ou seja, houve a criação líquida de 143 novas vagas sêniores (95 no Quadro Ordinário e 48 no Quadro Especial).

Distribuição apenas no Quadro Ordinário:

- MPC: 157
- MSC: 199
- C: 264

Como não é possível prever, neste momento, a distribuição futura das 100 vagas ainda não formalizadas da conversão de AC, a análise a seguir considera exclusivamente as 143 vagas já criadas.

O desafio da “meta” de 25% de mulheres nas classes superiores

Para que cada classe sênior atingisse, no mínimo, 25% de mulheres até fevereiro de 2027 — meta conservadora de manutenção de proporção, e não propriamente uma “ação afirmativa” — seriam necessários, no total da classe (QO + QE):

- MPC: 65 mulheres (25% de 261)
- MSC: 75 mulheres (25% de 299)
- C: 100 mulheres (25% de 398)

Se considerarmos apenas o Quadro Ordinário, os números seriam:

- MPC: 39 mulheres (25% de 157)
- MSC: 50 mulheres (25% de 199)
- C: 66 mulheres (25% de 264)

Situação atual (Boletim Estatístico da Divisão de Pessoal)

Composição atual das classes:

- MPC: 47 mulheres
- MSC: 49 mulheres
- C: 87 mulheres

Considerando apenas o Quadro Ordinário:

- MPC-QO: 31 mulheres
- MSC-QO: 31 mulheres
- C-QO: 66 mulheres

Promoções necessárias até 2027

Até fevereiro de 2027, o MRE realizará mais dois ciclos de promoções. Não é possível prever com exatidão a proporção de mulheres promovidas, mas, considerando os requisitos formais e as regras de acesso ao QE, é possível fazer estimativas aproximadas.

Exemplo: promoções de mulheres a MPC (QO)

- Hoje há 31 mulheres no QO de MPC.
- Estima-se que cerca de 10 delas ingressem no QE até 2027, restando 21 mulheres no QO.
- Para alcançar 39 mulheres no MPC-QO, seriam necessárias ao menos 18 promoções femininas nas próximas quatro rodadas — uma média de 3 a 4 por semestre (a título de exemplo).

O conjunto atual é de 31 mulheres no QO de MSC, das quais aproximadamente 25 seriam elegíveis à promoção no período. Isso significa que cerca de 72% das MSC-QO mulheres precisariam ser promovidas apenas para que o MPC-QO atingisse 25% de mulheres ao fim do “puxadinho”.

Se a meta fosse atingir 25% na classe inteira (QO + QE) — ou seja, 65 mulheres em MPC — seriam necessárias 27 promoções femininas, praticamente esgotando o conjunto de candidatas elegíveis atualmente, e ainda assim insuficientes.

O efeito perverso do “puxadinho”

O ponto central é que o **“puxadinho” piora a proporção relativa de mulheres**, mesmo quando há aumento absoluto no número de promoções femininas.

De forma simplificada:

- As 143 vagas adicionais, distribuídas ao longo de cerca de 10 semestres (2023–2027), equivalem a 14,3 promoções extras por semestre.
- Isso se replica ao longo da pirâmide: cada promoção adicional em classes sêniores gera promoções adicionais nas classes inferiores.

Na prática, observa-se que, para cada 4 ou 5 mulheres promovidas a mais graças ao “puxadinho”, 9 ou 10 homens adicionais também são promovidos — pessoas que igualmente não teriam sido promovidas sem a expansão artificial de vagas. A distorção é ainda maior em classes como MSC.

Exemplo ilustrativo

Suponha que, até fevereiro de 2027:

- A política de 30% de mulheres promovidas a Conselheiro seja cumprida rigorosamente, resultando em 80 mulheres no C-QO (30%).
- Na classe de MSC, por insuficiência de mulheres elegíveis, chegaremos a apenas 15% de mulheres na classe (cerca de 30 MSC-QO).
- Após o fim do “puxadinho”, as promoções de C para MSC retornam ao patamar histórico de cerca de 15 vagas por ano.

Mesmo mantendo o percentual de 30% de mulheres por rodada, isso significaria apenas 4 ou 5 mulheres promovidas por ano para MSC. Com 80 mulheres no C-QO, o tempo necessário para que todas tenham chance estatística de chegar a MSC torna-se simplesmente incompatível com a realidade da carreira.