



Nota Oficial

Resultados das Promoções no Ministério de Relações Exteriores reduzem representatividade de mulheres no topo da carreira diplomática

Brasília, 3 de julho de 2026.

A Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras (AMDB) manifesta **profunda preocupação e grande frustração** com os resultados do mais recente ciclo de promoções na carreira diplomática, divulgados em 29 de junho. O número de mulheres promovidas foi menor do que a proporção de mulheres nas classes de Ministro de Primeira Classe e de Ministro de Segunda Classe, o que configura **redução da representatividade de mulheres**. Além disso, os percentuais de promoção de mulheres em cada classe ficaram, em praticamente todas as categorias, abaixo da proporção de mulheres aptas à promoção (conforme a “Lista Classificatória”), o que a AMDB **considera um grave retrocesso em relação aos compromissos assumidos pelo Ministério das Relações Exteriores**.

O resultado é ainda mais frustrante por se tratar da primeira lista de promoções após a promulgação do **Decreto nº 12.815, de 16 de janeiro de 2026**, normativa que se propôs a conferir maior objetividade aos critérios de promoção e incluir, no sistema de pontos, critérios relativos ao pertencimento a grupos minorizados. **A suposta política de promoção da diversidade configura-se, na prática, como política “desafirmativa” ou de redução da diversidade**.

Como a AMDB vem reiteradamente afirmando (<http://bit.ly/4y0PqwO>), os últimos ciclos de promoções demonstram os limites da prática atual de alocar, quando convém, certo número de vagas para mulheres. Reservar vagas para mulheres em períodos de expansão acelerada e artificial de vagas como o atual, ação implementada sem planejamento ou qualquer iniciativa de institucionalização de uma política efetiva de promoção da diversidade, piora a

desigualdade de gênero na carreira diplomática e gera efeitos nefastos de longo prazo para as mulheres.

A prática está diminuindo o percentual de mulheres e outros grupos minoritários nas classes superiores da carreira e distanciando, ainda mais, o perfil das lideranças do perfil da população brasileira. Torna-se especialmente grave quando se constata que haveria pessoas elegíveis nos perfis de ação afirmativa com pontuações muito elevadas e aptas à promoção .

Mais grave ainda é o fato de que, em diversos casos, **mulheres com pontuação superior tenham sido preteridas em favor de colegas com pontuação inferior que não se enquadram em nenhuma categoria prevista de ação afirmativa.**

Tal circunstância revela que as regras estabelecidas pelo sistema de pontos, supostamente instituídas para conferir maior objetividade ao processo decisório, foram flexibilizadas em benefício de critérios pessoais e informais historicamente utilizados, deixando prevalecer a lógica de apadrinhamento que a própria reforma deveria ter superado. Trata-se, a juízo desta Associação, de uma dupla transgressão: descumpre-se o princípio da objetividade dos critérios ao mesmo tempo em que são ignorados os princípios preconizados pelo Decreto e pelo próprio Programa de Ações Afirmativas que a instituição publicamente se comprometeu a observar.

Um dos símbolos dessa falha é a falta de respeito do novo mecanismo de pontuação e de promoção à **interseccionalidade**: entre os promovidos, em todas as classes, **há apenas uma mulher negra, quando havia nove mulheres negras habilitadas à promoção.**

Note-se que o Decreto nº 12.815 institui mecanismo frágil de mitigação de desequilíbrios de gênero e raça, ao atribuir pontos (que não podem ser cumulativos) a pessoas pretas e pardas; mulheres e pessoas com deficiência (PCDs). Ao estabelecer percentuais mínimos de representantes dessas categorias na **“Lista Classificatória”**, sem obrigar que membros dos grupos minorizados sejam, de fato, promovidos, o próprio decreto dificulta qualquer avanço significativo no combate às desigualdades prevaletentes na carreira.

Os esforços recentes do MRE para ampliar a proporção de mulheres no ingresso na carreira não são suficientes para sanar o grave problema de sub-representação. Aumentar a entrada de mulheres na carreira sem criar as condições para que progridam reforça o que nós, mulheres diplomatas, sentimos diariamente no exercício de nossas profissões: nossas carreiras permanecerão **à mercê de redes de sociabilidade e apadrinhamento** que privilegiam conexões pessoais em detrimento de critérios objetivos e de programas de ação afirmativa.

Diante do exposto, a AMDB conclama o Ministério das Relações Exteriores a tomar medidas efetivas para que mecanismos de ação afirmativa de gênero e raça previstos na reforma recente do mecanismo de promoções sejam efetivamente implementados e aprimorados, e não apenas formalmente instituídos. A reiteração de boas intenções, sem a correspondente mudança dos resultados dos mecanismos de promoção, compromete a credibilidade do próprio processo de reforma e o compromisso institucional do Itamaraty e do próprio Governo Federal com a promoção da igualdade de gênero.

A AMDB permanece à disposição para colaborar com o Ministério das Relações Exteriores para a construção de soluções.

Por fim, a AMDB congratula as diplomatas e os diplomatas promovidos. A análise crítica do mecanismo de promoções não é feito em detrimento do reconhecimento da ascensão profissional das e dos colegas.