



## **NOTA SOBRE O CACD 2024**

### **27 DE DEZEMBRO DE 2024**

A Associação de Mulheres Diplomatas Brasileiras (AMDB) e a Mentoria Mônica de Menezes Campos (MMMC) registram, com satisfação, o impacto positivo gerado por medidas que ampliaram o número de mulheres habilitadas a prestar a segunda fase do Concurso de Admissão à Carreira Diplomática (CACD), cujos resultados foram divulgados em dia 12/12. Dos 50 candidatos aprovados, 16 são mulheres, o que corresponde a 31,2% do total. Das/os seis mentorandes negras/os aprovadas/os este ano, três são mulheres e uma delas foi aprovada pela ampla concorrência, graças à medida de convocação adicional de mulheres na primeira fase, de modo que essa medida contribuiu decisivamente para a paridade de gênero também dentro da MMMC.

O edital do CACD previu, pela primeira vez, a possibilidade de convocação adicional de até 75 (setenta e cinco) candidatas do gênero feminino para a segunda fase do certame, sendo 35 na lista de ampla concorrência, 35 na lista de candidatas/os negras/os e 5 na lista de pessoas com deficiência. Pela primeira vez também, desde a adoção da lei de cotas para negras e negros no serviço público federal (lei 12.990/2014), houve paridade na convocação de candidatos da ampla concorrência e de cotistas negras/os para a segunda fase, incluindo a convocatória adicional de mulheres negras e não negras. A medida mostrou-se eficaz para mitigar parcialmente a disparidade entre a proporção de homens e mulheres que passam da primeira à segunda fase do concurso. A AMDB estima que cerca de 11 das 16 candidatas mulheres aprovadas não teriam tido a oportunidade de seguir na disputa, caso a medida não tivesse sido adotada, o que resultaria em menos de 20% de mulheres - inferior, inclusive, ao atual percentual médio de representação feminina na carreira diplomática brasileira, que é de

apenas 23%. A MMMC, por seu turno, avalia que seis mulheres negras participantes do programa neste terceiro ciclo, do total de 15 mentorandas aprovadas no teste de pré-seleção este ano, ou seja, 40%, realizaram as provas escritas do concurso devido à convocação adicional de mulheres na primeira fase.

A AMDB e a MMMC também consideram positivas as mudanças trazidas pelo edital na prova de idiomas. A MMMC vêm reivindicando, desde 2022, que a prova escrita de inglês volte a ser apenas classificatória, como ocorria até 2017; que a cobrança de traduções e versões seja racionalizada, uma vez que textos de literatura não refletem as necessidades práticas do trabalho diplomático; e que o reforço do aprendizado de um terceiro idioma estrangeiro ocorra, sobretudo, durante a formação no Instituto Rio Branco, que já é o curso de formação mais longo do serviço público brasileiro. Desse modo, saudamos as medidas que, no edital do CACD de 2024, atribuíram, novamente, caráter meramente classificatório à prova escrita de inglês, racionalizaram a cobrança de traduções e versões, bem como possibilitaram a escolha entre espanhol e francês como segunda língua estrangeira.

A sub-representação de mulheres no serviço exterior brasileiro e especialmente de mulheres negras, pretas e pardas, que, apesar de representarem o maior grupo populacional do Brasil, 28% da população geral (Informe MIR, 2023), conformam apenas 3% do corpo diplomático brasileiro, é um problema complexo e multifatorial que, para ser solucionado, precisa ser compreendido. Nesse sentido, a AMDB e a MMMC cumprimentam o MRE pela inclusão, na Política de Diversidade e Inclusão do Ministério das Relações Exteriores (MRE) e o Plano de Ação Afirmativa do MRE 2024-2027, publicadas por meio da Portaria Nº 567 do MRE (29/11/2024), de estudo sobre o desempenho das candidatas no CACD como uma das iniciativas para ampliar o acesso de mulheres à carreira diplomática. Espera-se que as conclusões do estudo possam, com a brevidade possível, ensejar outras e mais ambiciosas medidas para corrigir a sub-presença de mulheres, em toda a sua diversidade, na carreira, principalmente mulheres negras e indígenas - estas ainda ausentes no corpo diplomático brasileiro.

A AMDB e a MMMC registram, no entanto, que o incremento proporcional de mulheres aprovadas no CACD precisa ser acompanhado de uma política institucionalizada com o objetivo de ampliar a representatividade de mulheres em todas as classes da carreira, bem como a indicação de mais mulheres para chefias de Postos no exterior.