



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas
Departamento de Administração

VICTORIA RODRIGUES SOARES MACIEL

**A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO CORPO DIPLOMÁTICO
BRASILEIRO E SEUS DESAFIOS**

Brasília - DF

2021

VICTORIA RODRIGUES SOARES MACIEL

**A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO CORPO DIPLOMÁTICO
BRASILEIRO E SEUS DESAFIOS**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Prof. Esp. João Carlos Rodrigues de Souza.

Brasília - DF

2021

VICTORIA RODRIGUES SOARES MACIEL

**A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO CORPO DIPLOMÁTICO
BRASILEIRO E SEUS DESAFIOS**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de
Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

VICTORIA RODRIGUES SOARES MACIEL

Prof. Esp. João Carlos Rodrigues de Souza
Professor-Orientador

Mestre, Roque Magno de Oliveira,
Professor-Examinador

Prof.^a M.^a Olinda Maria Gomes Lesses
Professor-Examinador

Brasília, 17 de maio de 2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha mãe, Valéria, por ter sido sempre uma grande incentivadora de sonhos, e por nunca medir esforços na educação de seus filhos. Agradeço também ao meu pai, Renato, pelas sábias e importantes palavras de motivação. Aos meus irmãos Renata, Beatriz e Leonardo, companheiros de vida. À toda minha família, por serem ponto de apoio nos momentos de dificuldade.

A todas as diplomatas que disponibilizaram parte de seu tempo para contribuírem com este trabalho.

Finalmente, agradeço à Universidade de Brasília, da qual muito me orgulho, por ter feito parte da minha formação.

RESUMO

A secundarização da mão de obra feminina, vista como um trabalho ornamental, está presente na sociedade desde a inserção das mulheres no ambiente de trabalho, com o advento da revolução industrial. Após as grandes guerras mundiais e o aumento da participação feminina nos trabalhos ditos liberais, comércio, serviços e, mais tardiamente, política, ainda se pode observar que seus trabalhos eram, majoritariamente, designados a atribuições *soft* e/ou relacionadas ao cuidado, uma extensão do imaginário social onde à mulher compete o âmbito privado. A diplomacia brasileira, espelho da sociedade, foi construída em bases elitistas e patrimonialistas, tendo sido por muito tempo exclusivamente masculina, e mesmo após a entrada da primeira mulher diplomata brasileira em 1918, houve períodos em que sua admissão era proibida por lei. Ainda que as barreiras legais tenham sido superadas e o *ethos* do Ministério das Relações Exteriores tenha sofrido alterações, faz-se relevante a investigação da forma como ocorrem as relações profissionais dentro da instituição, no que diz respeito à participação das mulheres e sua representatividade na política externa brasileira. Para tal, o presente estudo empregou estudo da literatura acerca do tema e adotou pesquisa qualitativa com diplomatas mulheres, a fim de aferir suas próprias percepções.

Palavras-chave: Itamaraty. Diplomatas. Mulheres diplomatas. Gênero.

ABSTRACT

The secondary nature of female labor, seen as an ornamental work, has been present in society since the insertion of women in the work environment with the advent of the industrial revolution. After the great World Wars and the increase of female participation in the so-called liberal jobs, commerce, services and later politics, it can still be seen that their jobs were, for the most part, assigned to *soft* and/or care-related assignments, an extension of the social imaginary where women are responsible for the private sphere of society. At the same time, the Brazilian Ministry of Foreign Affairs, being a representation of the elite of society, was built on elitist and patrimonial values, and was exclusively male – by law - for decades. Although all legal barriers for women in Itamaraty have been overcome and the *ethos* of the Ministry of Foreign Affairs has undergone changes, there is ground to believe women and men are not yet equal in number and representativeness today in the Brazilian foreign service, which was the main purpose of this study. To achieve this goal, the research has relied on written articles and books on the subjects women in workforce and its subjections, the Ministry of Foreign Affairs and has counted on a ten open-ended question interview with female diplomats, in order to assess their own inside perceptions.

Keywords: Itamaraty. Diplomats. Women in diplomacy. Gender.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADB Associação dos Diplomatas Brasileiros
CACD Concurso de Admissão à Carreira Diplomática
CAD Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas
CAE Curso de Altos Estudos
CPCD Curso de Preparação à Carreira Diplomática
IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio
Teixeira
IRBr Instituto Rio Branco
MRE Ministério das Relações Exteriores
PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PROFA Programa de Formação e Aperfeiçoamento
REL Relações Internacionais
SGAP Subsecretaria-Geral Política
SERE Secretaria de Estado das Relações Exteriores
UnB Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 Contextualização	13
1.2 Formulação do Problema	14
1.3 Objetivo Geral	14
1.4 Objetivos Específicos	14
1.5 Justificativa	15
2 REVISÃO TEÓRICA	17
2.1 A Questão de Gênero	18
2.1.1 Discriminações de Gênero	23
2.1.2 <i>Manhood</i> - “Clube do Bolinha”	24
2.2 Mulheres no Mercado de Trabalho	26
2.2.1 Força de trabalho secundária	27
2.2.2 Dupla jornada	32
2.3 Mulheres em Cargos de Gerência	33
2.4 O Ministério das Relações Exteriores (MRE)	35
2.4.1 Características do MRE	36
2.4.2 Estrutura e Progressão da Carreira Diplomática	39
2.4.3 Mulheres no Itamaraty - Cronologia e Barreiras Superadas	45
2.4.4 Mobilizações de Caráter Inclusivo	57
3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	60
3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa	60
3.2 Caracterização da organização, setor ou área, indivíduos objeto do estudo.....	61
3.3 População e amostra ou Participantes da pesquisa	62
3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa	63
3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados	65
4 RESULTADO E DISCUSSÃO	66
5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO	94
REFERÊNCIA	98

1 INTRODUÇÃO

Há muito tempo tem-se buscado identificar qual o papel da mulher na sociedade, intrinsecamente perpassando por sua atuação nos âmbitos privado (familiar) e público (social, político, civil). Tentando responder a essa pergunta, Aristóteles dizia que “a mulher possui liberdade de deliberar, mas fraca e ineficiente” e sugeria ainda que “a fêmea é fêmea em virtude de certa carência de qualidades”. Até mesmo na Grécia Antiga, de onde oriunda muito da sabedoria ocidental que influenciou o mundo como o conhecemos, o papel da mulher era restrito ao âmbito doméstico, não estando inserida na vida civil e política, além de ser considerada moral e intelectualmente inferior. De uma perspectiva religiosa, no século XIII São Tomás será fiel a essa tradição ao declarar que a mulher é um ser “ocasional” e incompleto, uma espécie de homem falhado. Ao longo dos tempos, alguns direitos lhes foram concedidos, muito embora não tenha ocorrido, de maneira simétrica, sua participação efetiva na sociedade econômica. Apesar de ter garantido o direito a ser herdeira e ter poder sobre seus filhos, não era proposto às mulheres nenhum emprego concreto de suas forças. A independência econômica permanecia abstrata pois não engendrava nenhuma capacidade política. A vida e as virtudes públicas permaneceram-lhe inacessíveis. Tempos depois, mesmo com avanços na sociedade, tal linha de raciocínio não foi alterada, visto que em no século XVIII o filósofo alemão Hegel viria a afirmar em “A Filosofia da Natureza” que à mulher cabe a passividade, enquanto o homem é o “ser ativo” dentre os dois sexos. Conforme descrito, em distintos períodos históricos deliberou-se qual seria o papel da mulher na sociedade, tendo majoritariamente sendo descrito como voltado ao lar. Essa presunção foi adquirindo diferentes simbolismos conforme o contexto e época analisados e, desde o feudalismo até os nossos dias, a mulher casada é deliberadamente sacrificada à propriedade privada, a qual é caracterizada pelo âmbito doméstico e familiar da sociedade, enquanto o homem permanece voltado à vida pública, sendo essa a esfera social onde “as coisas acontecem”, onde as decisões são tomadas, conforme descreve Abramo (2014).

Desde o século XIX, com o advento da Revolução Industrial, as mulheres passaram a ser incorporadas ao mercado de trabalho, uma vez que a mão-de-obra feminina passou a ser muito importante dentro das fábricas para operar as máquinas. Elas passaram a desempenhar um papel muito importante nas fábricas, e muito se deve ao fato de que estas aceitavam salários inferiores aos dos homens pela prestação dos mesmos serviços, chegando a jornadas diárias de até dezesseis horas. No entanto, foi somente nos períodos de pós-guerra das I e II Guerra Mundial (1914 – 1918 e 1939 – 1945), que sua presença no mundo laboral se intensificou e

expandiu-se para além das fábricas, tendo em vista a ida dos homens para as batalhas, o que acarretou uma escassez da mão de obra disponível, momento em que as mulheres passaram a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho (LESKINEN, 2004). No mercado de trabalho, o crescimento da participação feminina foi constante, sendo descrita como uma verdadeira revolução, onde “as mulheres invadem o mundo de trabalho masculino, e, tecnicamente, acabam com a separação entre o mundo privado e o público” (MURARDO, 1992). Contudo, ao passo que demonstraram sua competência e afirmação no mundo profissional, outros dilemas foram surgindo, como por exemplo: duplas jornadas de trabalho, uma vez que as mulheres ainda são as maiores responsáveis pelos afazeres domésticos e cuidado com as crianças e a família; menores salários quando comparadas aos homens nos mesmos cargos (em 2019 as brasileiras receberam 77,7% do que seus colegas do sexo masculino, porcentagem que diminui ainda mais conforme se avança aos cargos mais elevados como diretores e executivos, chegando a 61,9%) e discriminações de gênero por meio de delegação de tarefas de importância secundária, como funções de rotina e secretariado.

Em estudo realizado em 1973 nos EUA, no qual foram aplicados questionários para os trabalhadores de determinadas empresas do ramo de seguros quanto às características necessárias a um gerente de sucesso, verificou-se que os adjetivos atribuídos pelos entrevistados ao sexo masculino correspondiam, em sua maioria, àqueles também assinalados como necessários a um gerente de sucesso. Por outro lado, praticamente nenhum desses adjetivos foi atribuído às mulheres (SCHEIN, 1973). Há uma tendência de o trabalho feminino ser caracterizado como secundário, e que requeiram, em vez de qualificações específicas e “habilidades adquiridas e talentos”, supostos atributos femininos próprios da natureza feminina e de sua relação com o âmbito doméstico (ABRAMO, 2014). Tais trabalhos podem ser descritos como mais simples e leves, que requerem meticulosidade em vez de força física, atenção aos detalhes, paciência e tolerância a tarefas repetitivas e que exigem permanecer muito tempo no mesmo lugar, conforme pesquisa realizada em uma empresa têxtil, onde ainda aferiu-se haver uma imagem de menor capacidade e responsabilidade das mulheres frente ao desempenho de suas tarefas, pois elas seriam menos confiáveis, além de uma desvalorização dos trabalhos por elas realizados. Outro paradigma que passou a recair sobre as mulheres no mercado de trabalho foram as imposições acerca de sua imagem e postura.

No início da década de 1970, as mulheres começaram a serem recrutadas no setor de negócios, no entanto, vinte anos depois, apenas 1 a 2% dos cargos de alta gerência de empresas

nos Estados Unidos da América (EUA) eram ocupados por mulheres. O mesmo fenômeno de desproporcionalidade pôde ser observado nas melhores universidades dos EUA e Canadá no ano de 1991, nas quais o número de docentes titulares do sexo feminino correspondia à 5%.

Desde a segunda metade do século XX, a institucionalização da beleza e aparência como condição para a contratação e ascensão profissional de mulheres é cada vez mais notável. Elas tiveram que adicionar às suas agendas profissionais os cuidados com sua aparência física, e profissões nas quais mulheres vinham sendo bem-sucedidas foram rapidamente reclassificadas e passaram a basear-se em sua imagem – o que não ocorre com os homens nas mesmas profissões. Cabelos grisalhos e rugas, por exemplo, simbolizam sabedoria e vivências quando vistos em um jornalista do sexo masculino, ao passo que em mulheres, são percebidos como sinais de desleixo e descuido.

Este paradigma da beleza para as mulheres no mundo profissional se manifesta de diversas formas, como a presunção de incompetência de mulheres muito preparadas, mas que não atendam ao padrão, ou, ao contrário, superestimação daquelas que, embora não tão preparadas para determinado cargo, se apresentem socialmente como mais “bonitas”. Além disso, por vezes o conteúdo do que é dito por uma mulher é desprezado ou minimizado para dar lugar a uma minuciosa avaliação de seus cabelos, vestimentas, postura e elegância.

Segundo dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019), o número de mulheres no Brasil corresponde a 51,8% da população brasileira, e seu número médio de anos de estudo foi de 9,6 anos, enquanto para os homens, 9,2 anos. No mesmo ano, mais da metade das mulheres (51,0%) passaram a ter, ao menos, o ensino médio completo, enquanto entre os homens esse percentual foi de 46,3%. Ainda segundo análise do PNAD Contínua (IBGE, 2016, 2017, 2018, 2019), ambas proporções vêm aumentando desde 2016, sendo a educação adquirida mais acelerada entre as mulheres e mostrando que há uma melhoria em termos educacionais. No entanto, embora capacitadas, ainda podem ser observados diferentes níveis de participação no mercado laboral para as mulheres, quando comparados aos homens (ABRAMO, 2007; HIRATA, 2007). Este fenômeno pode ocorrer em maior ou menor grau e, nos cargos públicos e políticos, onde as mulheres encontram-se fora dos processos de decisão, em virtude de seu status social mais baixo, que vem desde os primórdios do sistema capitalista, com base na mudança de formas de consumo e como isso afetou a situação da família. (AVELAR, 2001). “O ‘status baixo’ é um dos principais obstáculos à ascensão ao poder, tanto nos parlamentos como em cargos de

decisão: quanto mais alta a posição social de um indivíduo, maior a sua presença em altos cargos políticos e governamentais” (AVELAR, 2001, p. 33-34).

A representação externa de um país não foge à regra nos *gaps* existentes entre os gêneros, mesmo se tratando de cargos de prestígio e alto nível de educação, além disso, ainda é comum remeter à imagem de homem quando pensamos em um diplomata (BALBINO, 2011). Isso ocorre devido a estereótipos enraizados em nossa cultura, onde haveria profissões de homem, e profissões de mulher, reforçando preconceitos, sugere a autora. Por mais que os mais recentes censos demonstrem que as mulheres vêm superando os homens no quesito escolaridade, conforme divulgação do IRBr as mulheres compõem atualmente apenas 20,5% do total de 1.540 diplomatas em exercício da função, segundo Anuário divulgado no final de 2019 (IRBr, 2019).

Nas promoções ocorridas no primeiro semestre de 2019, as mulheres totalizaram 18,6% dos diplomatas promovidos (IRBr, 2019). No segundo semestre, por sua vez, corresponderam à parcela ainda menor, consolidando 2019 como o ano do mais baixo índice de mulheres promovidas dos últimos quatro (AMAZONAS ATUAL, 2019). Na ocasião, após questionado sobre o número reduzido de mulheres promovidas, o então Ministro das Relações Exteriores Ernesto Araújo afirmou que “todas as promoções são decididas com base no mérito e nos antecedentes funcionais das e dos diplomatas”, sugerindo não haver qualquer viés de gênero envolvido no processo.

Por outro lado, o ex-chanceler Celso Amorim afirmou na XI Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe, realizado em 2010, que “também na burocracia do Estado, existe, com raras exceções, um déficit de mulheres em postos de alta direção.”, estendendo-se: “(...) muito ainda há de ser feito na matéria de absorção das mulheres nas instâncias de tomada de decisão, sobretudo no que se refere à participação feminina nos Parlamentos de nossa região.” Celso Amorim foi um precursor das chamadas “cotas informais” para mulheres (BALBINO, 2011), através das quais buscou fomentar maior igualdade de participação entre os gêneros em cargos-chave para a política externa brasileira, tendo sido responsável por nomear mulheres para importantes postos durante sua chefia. Dentre estes postos estão duas missões nas Nações Unidas, em Nova York e em Genebra, e, brevemente, junto à UNESCO (AMORIM, 2010). Apesar disso, o único cargo no MRE onde há mais mulheres alocadas do que homens é o cargo de Terceiro Secretário, o cargo mais baixo, pois, a

partir dos seguintes, o número de diplomatas do sexo feminino promovidas diminui proporcionalmente, enquanto o dos homens aumenta (BALBINO, 2011). Este fenômeno é denominado por Balbino (2011) “gargalo funcional”.

As questões de gênero e suas superações visam o bem-estar de toda a sociedade. Empoderar mulheres e promover a equidade de gênero em todas as atividades sociais e da economia, de acordo com estes princípios, além de melhorar a qualidade de vida de mulheres, crianças e homens, fortalece efetivamente as economias, impulsionando os negócios e promovendo o desenvolvimento sustentável (SITE ONU MULHERES, [s.d]). Ademais, Segundo Beauvoir (1970), é somente no trabalho livre que a mulher conquista uma autonomia concreta porque encontra seu papel econômico e social.”

1.1 Contextualização

Maria José de Castro Rebello Mendes foi aprovada em primeiro lugar na prova de admissão à carreira diplomática em 1918, tornando-se não só a primeira mulher diplomata no Brasil, mas também a primeira servidora pública do sexo feminino no país.

Apesar de suas qualificações técnicas, em 1918, a baiana Maria José teve sua inscrição no concurso de admissão à carreira diplomática indeferida pelo MRE. Por pertencer à classe nobre, pôde contar com apoio do renomado intelectual Rui Barbosa, cuja intercessão junto ao então Chanceler Nilo Peçanha foi acatada, em vista do caráter inconstitucional do impedimento de sua inscrição, uma vez que não havia na legislação qualquer disposição que o justificasse.

Não obstante o deferimento do pedido, o então Ministro Nilo Peçanha ponderou:

Não sei se as mulheres desempenhariam com proveito a diplomacia, vide tantos atributos de descrição e competência que são exigidos – e si a requerente está aparelhada para disputar um lugar na Secretaria de Estado [...] o que não posso é restringir ou negar o seu direito [...]. Melhor seria, certamente, para seu prestígio, que continuassem a direcção do lar, taes são os desenganos da vida pública, mas não há como recusar sua aspiração, desde que fiquem provadas as suas aptidões (FRIAÇA, 2011, p. 8).

Dezoito mulheres ingressaram no Itamaraty entre os anos de 1919 e 1938, ano em que movimentos conservadores culminaram em decreto que passava a proibir explicitamente o acesso das mulheres ao concurso de admissão à carreira diplomática.

Somente em 1953, outra mulher vem a tornar-se propriamente diplomata, por meio de um mandado de segurança. Após anos de proibição, em 1954 é finalmente permitido a todos os cidadãos o ingresso à carreira diplomática, se distinção de gênero.

1.2 Formulação Do Problema

Tendo em vista acreditar na importância do serviço público, sua representatividade e da equidade entre os gêneros na sociedade, deseja-se responder se há igualdade de participação entre as mulheres e homens no corpo diplomático brasileiro. E ainda, se seriam percebidos pelas mulheres diplomatas diferenças neste sentido ao longo de suas carreiras.

1.3 Objetivo Geral

Identificar se há discrepâncias entre as participações femininas e masculinas na carreira diplomática do Itamaraty.

Levantar a percepção por meio de pesquisa com as próprias diplomatas sobre oportunidades e desafios observadas por elas no MRE.

1.4 Objetivos Específicos

Examinar numericamente a representação feminina no corpo diplomático brasileiro, desde o cargo de Terceiro-Secretário até o último nível de Ministro de Primeira Classe;

Estudar as peculiaridades de carreira das mulheres no MRE, elencando as questões de gênero versus oportunidades de crescimento e carreira;

Verificar a percepção das diplomatas, por meio de pesquisa, quanto à sua trajetória profissional.

1.5 Justificativa

O presente estudo parte da análise de dados extraídos do site do Itamaraty, segundo os quais as mulheres corresponderam a 20,5% do total de diplomatas em 2019 no Ministério das Relações Exteriores, segundo anuário divulgado em 2019. Tal análise permite verificar que existe uma assimetria entre as participações de mulheres e homens na diplomacia brasileira, e que, conforme o mesmo dado apurado dos anos anteriores, esta não é exclusiva deste ano específico.

Tendo em vista que as mulheres constituem a maioria da população brasileira desde 1991 (IBGE, Censo Demográfico 1980, 1991, 2000 e 2010), e o fato de que são menos de um quarto dos diplomatas ativos no país, conforme descrito acima, verifica-se uma baixa representatividade destas no Itamaraty e a importância de compreensão desta realidade.

Além disso, das 44 promoções ocorridas em 2019 no corpo diplomático brasileiro, somente quatro foram alcançadas por mulheres, totalizando 9% dos diplomatas que lograram ascensão em suas carreiras no referido ano, ainda segundo os dados disponíveis no site do Ministério.

Tais dados confirmam reiteradamente a sub-representação feminina na diplomacia do país, ainda que não haja uma agenda por parte do referido Ministério que vise explicitamente promover a igualdade de gênero, ou que reconheça a necessidade dela.

A participação das mulheres em esferas de poder da sociedade e nas tomadas de decisão de política externa é, dentre outras, importante por servir de modelo para outras meninas e mulheres, ao passar a mensagem de que elas podem ser agentes responsáveis por tomadas de

decisões em esferas relevantes para o país. Tal presença, ainda que simbólica, é um primeiro passo para garantir uma maior participação das mulheres.

A representatividade contribui para a legitimidade de regimes políticos democráticos, uma vez que a participação de diversos grupos sociais no governo fortalece a autoimagem internacional do país, ao apresentá-lo como uma nação que busca ser representativa e, conseqüentemente, mais legítima. (DALAMONICA, 2014).

Acreditando na importância da representatividade para a conquista de direitos e interesses legítimos, o presente estudo se justifica por tratar-se de demanda social, relevante não somente para as mulheres, mas a toda sociedade, na busca por mais equidade entre homens e mulheres. Outrossim, crê-se na relevância da presença dos diferentes setores sociais em cargos de poder, sejam tais diferenças regionais, de gênero, raciais e de classe, pois instituições políticas devem refletir a composição da sociedade (BUCKLEY; GALLIGAN, 2011, p. 153).

2 REVISÃO TEÓRICA

Para compreensão do objetivo deste estudo e da pesquisa realizada, buscou-se explorar na literatura três grandes temas que possibilitam maior entendimento do objetivo central da obra, que é a representatividade feminina no corpo diplomático brasileiro.

Primeiramente, acredita-se que o tema central da pesquisa tem como substrato o conceito de gênero e sua posição social enquanto minoria, que deve ser entendida neste trabalho não sob prisma quantitativo, mas como grupos que, independentemente do tamanho de sua população, passam por elevados processos de preconceito e estigmatização, muitas vezes resultando em processos de exclusão social (WIRTH, 1945). Em outras palavras, o autor também descreve o termo como “grupo de pessoas que, em virtude das suas características físicas ou culturais, são separadas de outras na sociedade em que vivem, por um tratamento diferencial e desigual e se consideram objeto de discriminação coletiva” (WIRTH, 1945, p. 347).

Buscou-se examinar fenômenos discriminatórios que expliquem a posição das mulheres enquanto minoria, como estigmas e estereótipos - moderna e historicamente - atribuídos socialmente ao sexo feminino, divisão sexual do trabalho e maternagem, inserção das mulheres nas esferas produtivas e por conseguinte, políticas.

Reconheceu-se a importância da análise das expectativas sociais entre os gêneros para a compreensão de determinadas assimetrias percebidas pelas mulheres que seguem carreira diplomática do MRE, coletadas nas entrevistas realizadas para elaboração do presente estudo.

O segundo grande tema concentra-se na presença feminina em cargos de prestígio e poder - principalmente poder político - de suma importância para este estudo, segundo ideias basais como a recente superação do estigma de que à mulher compete exclusivamente o setor privado da vida, materializada nos cuidados com o lar e a família (ABRAMO, 2007), em detrimento da vida pública, compreendida pela referida autora como o mundo produtivo e das tomadas de decisão.

Sob este viés, foi procurado compilar as dificuldades comuns ao gênero feminino à medida em que logram participar deste universo de poderio das decisões da comunidade, que

até o século passado era predominantemente masculino (AVELAR, 2001; BOURDIEU, 1998; ABRAMO, 2007).

Foram exploradas também obras cujos focos recaem sobre a temática de gênero no Itamaraty, cada qual elaborada por meio de perspectivas distintas, e cuja colaboração para elaboração deste estudo foi demasiadamente enriquecedora. Tais obras analisam trajetórias femininas no MRE e foram publicadas conforme ordem cronológica a seguir: 2011, cuja análise recai sobre dados coletados entre 2005 e o ano de sua publicação; 2012, referente à trajetória feminina no Itamaraty desde 1918, ano de admissão da primeira mulher diplomata, até 2011, no entanto, esta obra foi publicada somente em 2018; e também dissertações publicadas em 2014 e 2017. Cabe ressaltar que as duas primeiras foram concebidas dentro do próprio MRE, a primeira delas tendo sido tese de conclusão em Mestrado em Diplomacia do IRBr, e a seguinte o projeto final para aprovação em Curso de Altos Estudos do Instituto.

Suas contribuições possibilitaram contrastar as conclusões do presente estudo com as leituras de outrora, permitindo avaliar se houve avanços, retrocessos ou manutenção dos dados qualitativos e quantitativos. Por fim, essas obras assistiram grandiosamente à literatura sobre a representatividade feminina no corpo diplomático brasileiro, que até então era muito escassa.

A abordagem das características estruturais e cronológicas que competiram e ainda competem ao Ministério das Relações Exteriores serão amplamente detalhadas, devido à relevância e clareza com que demonstram desafios já superados e os que ainda vigoram.

2.1 A Questão De Gênero

Primeiramente, faz-se necessário delimitar o significado do termo “gênero”, que vai além do conceito biológico de sexo. Trata-se de um construto simbólico de caráter social, cuja base são os valores do grupo. Portanto, o termo gênero compreende o caráter social e os valores impostos pela sociedade atribuídos a grupos sexuais, sob prisma psicológico e comportamental, (D’AMORIM, 1985).

No entanto, Judith Butler (1990) em sua obra “Problemas de Gênero”, contesta o fato de o gênero se basear no quesito sexo. Segundo sua teoria, o conceito de gênero deve ser repensado, pois é na verdade mutável e revisável, referindo-se ao espectro binário imposto por normas restritivas de gênero que se baseiam unicamente no corpo em sentido biológico, normas essas que agem violentamente para com corpos que fogem à regra do que se espera do masculino e do feminino (BUTLER, 1990). Segundo ela, a complexidade do gênero necessita de abordagens interdisciplinares e pós-disciplinares que abarquem sua construção cultural para além do destino biológico dos indivíduos. Ela oferece reflexão, dentro do espectro binário homem-mulher, de que nem sempre corpos masculinos serão performados enquanto homens, e tampouco corpos femininos serão performados enquanto mulheres na sociedade, e que, portanto, não há motivo para a classificação binária de gênero. “It would make no sense, then, to define gender as the cultural interpretation of sex, if sex itself is a gendered category.” (BUTLER, 1990, p. 11). Neste trecho, Butler expõe um paradoxo no qual a definição de gênero como a interpretação cultural do sexo biológico não faria sentido, tendo em vista que o sexo biológico, em si, é uma categoria baseada em gênero. Assim, a categoria “mulher” deveria ser composta enquanto uma combinação de componentes raciais, de classe, idade, etnia e sexualidade, para então se tornar completa (BUTLER, 1990).

Por outro lado, Simone de Beauvoir (1970), em “O Segundo Sexo”, uma das mais renomadas obras da literatura feminista, afirma que “não se nasce mulher, torna-se mulher”, no sentido de que o gênero é construído através das manifestações culturais que impõe comportamentos e anseios específicos àquelas nascidas com o órgão sexual feminino. Ou seja, segundo Beauvoir (1949), as fêmeas são destinadas ao gênero feminino, tendo em vista que, sendo cultural e socialmente reconhecidas como fêmeas assim que nascem, passam a sofrer todos os dilemas que o gênero feminino carrega. Sua obra sugere, desse modo, que não é simplesmente a anatomia biológica quem determina o gênero, mas sim as vivências às quais as crianças com determinado sexo biológico serão submetidas desde o momento de seu nascimento (BEAUVOIR, 1970).

Beauvoir (1970) denomina o gênero feminino como aquele caracterizado pela condição do *Outro*, imposta pelos homens, que são o sujeito principal e único. Em sua teoria, o homem é o sujeito que se põe sempre como essencial, enquanto a mulher, o inessencial. Esta é objetificada e voltada à imanência, “porquanto sua transcendência será perpetuamente transcendida por outra consciência essencial e soberana” (BEAUVOIR, 1970, p. 23).

A escritora francesa demonstra como pensadores antigos e modernos descreviam a mulher:

“A fêmea é fêmea em virtude de certa carência de qualidades”, diz Aristóteles. Devemos considerar o caráter das mulheres como sofrendo de certa deficiência natural. E São Tomás, depois dele, decreta que a mulher é um homem incompleto, um ser "ocasional". É o que simboliza a história do Gênese em que Eva aparece como extraída, segundo Bossuet, de um "osso supranumerário" de Adão. A humanidade é masculina e o homem define a mulher não em si mas relativamente a êle; ela não é considerada um ser autônomo. "A mulher, o ser relativo...", diz Michelet. E é por isso que Benda afirma em Rapport d'Uriel: "O corpo do homem tem um sentido em si, abstração feita do da mulher, ao passo que este parece destituído de significação se não se evoca o macho... O homem é pensável sem a mulher. Ela não, sem o homem". Ela não é senão o que o homem decide que seja; daí dizer-se o "sexo" para dizer que ela se apresenta diante do macho como um ser sexuado: para êle, a fêmea é sexo, logo ela o é absolutamente. A mulher determina-se e diferencia-se em relação ao homem e não este em relação a ela; a fêmea é o inessencial perante o essencial. O homem é o Sujeito, o Absoluto; ela é o Outro. (BEAUVOIR, 1970, p. 30)

Scott (1995) afirma que o gênero é forma primária de relações significantes de poder, e manifesta-se como elemento constitutivo das relações sociais e permeia todas as demais esferas da vida social humana.

De acordo com essa questão central da detenção do poder, o gênero feminino vem a caracterizar-se como uma minoria social, pois, segundo Osborne (1996, p. 80), “por grupos minoritários entenderemos não aqueles que seriam forçosamente menores em número, e sim aqueles que em uma sociedade estão em estado de ‘menor poder’, seja este poder econômico, jurídico, político”.

Outra pertinente definição do conceito de minoria é o trazido pelo sociólogo alemão Louis Wirth:

The concept “minorities” is here used to apply to those who because of physical or social and cultural differences receive differential treatment and who regard themselves as a people apart. Such groups characteristically are held in lower esteem, are debarred from certain opportunities, or are excluded from full participation in our national life. Certain groups within our society occupy not merely a disadvantageous objective position but also tend to develop a conception of themselves as inferiors, as aliens, and as persecuted groups, which significantly affects their roles in the collective enterprises of the nation. The existence of such groups in our midst calls attention to the fact that our society has not yet been fully knit together into a single, integrated, national unit. (WIRTH, 1941, p. 415)

Na passagem acima, o autor afirma que o conceito de minorias se aplica àqueles que, devido a diferenças físicas, sociais ou culturais, recebem diferente tratamento e se percebem enquanto pessoas à parte da sociedade. Ainda segundo ele, tais grupos são caracterizados por possuírem menor prestígio e estarem distantes de uma participação completa na sociedade, além de não terem acesso a determinadas oportunidades.

O poder e o prestígio historicamente concentrados em mãos masculinas resultou na opressão do segundo sexo de diversas maneiras: negação de seu direito a voto; visão social da mulher como objeto; desigualdade salarial; impossibilidade de realizar as mesmas funções profissionais; responsabilidade exclusiva sobre as tarefas domésticas; violência doméstica; falta de autonomia sexual; assédio sexual recorrente em diversos meios sociais; baixa representatividade na mídia e, por último, na quase ausência de representatividade política (SAPIRO, 1984, p. 76).

Neste sentido, Abramo (2007) sintetiza que a terminologia de gênero acarreta o fenômeno do surgimento dos diferentes papéis sociais designados a homens e mulheres. Os papéis sociais, manifestações decorridas das imagens de gênero, são vivenciados e reproduzidos desde as etapas iniciais da socialização dos indivíduos, baseando-se na separação entre o privado e o público, o mundo familiar e o mundo produtivo, e na definição de uns como territórios de mulheres e outros como territórios de homens (ABRAMO, 2007). Condicionam fortemente as formas (diferenciadas e desiguais) de inserção de homens e mulheres no mundo do trabalho: tanto as oportunidades de emprego quanto às condições em que este se desenvolve (ABRAMO, 2007). Ainda, compreendidos como expectativas sociais que prescrevem comportamentos, determinam os diversos espaços sociais e atores que nestes se inserem (WENDEL, 2007; BEAUVOIR, 1967). Estes papéis, fundamentais no processo de compreensão da mulher na sociedade, contribuem para consolidação e perpetuação de estereótipos na sociedade, inclusive sendo incorporados pelas próprias mulheres, segundo Abate e Berrien (1967) e D'Amorim (1985).

Segundo Bourdieu (1998), essa divisão entre o que se espera das mulheres e dos homens nos múltiplos espaços da sociedade parece estar “na ordem das coisas” e parece inevitável, porque “ela está presente, em estado objetivado, no mundo social e, em estado incorporado, nos *habitus*, onde ela funciona como um princípio universal de visão e de divisão,

como um sistema de categorias de percepção, de pensamento e de ação” (BOURDIEU, 1998, p 17).

Autores como Eagly (2000), Abramo (2007), Cialdini e Trostt’s (1998), fizeram estudos acerca da imposição ao feminino o desempenho de funções que envolvem o mundo privado do lar e da família, espaços de menor prestígio social. Neste espaço doméstico, a mulher desempenha o papel de cuidar da família e nutri-la, e nada mais. Assim, o gênero feminino é votado à imanência, encarnando somente o aspecto estático da sociedade (BEAUVOIR, 1970). Por outro lado, a esfera pública, detentora dos meios produtivos e das tomadas de decisão, é socialmente designada aos homens.

Abramo (2007), sobre papéis de gênero:

[...] ordem de gênero (que inclui não apenas o trabalho como também todas as outras dimensões da vida social) e de uma divisão sexual do trabalho que, ao mesmo tempo em que conferem à mulher a função básica e primordial de cuidar do mundo privado e da esfera doméstica, atribuem a essa esfera um valor social inferior ao do mundo “público”, e desconhecem por completo seu valor econômico. Isso, para as mulheres, não significa apenas uma limitação de tempo e recursos para investir em sua formação profissional e trabalho remunerado, como também está fortemente relacionado a uma subvalorização (econômica e social) do significado do seu trabalho e de seu papel na sociedade. (ABRAMO, 2007, p. 6)

Ainda que tenham ocorrido consideráveis mudanças com relação a essas expectativas sociais, como a gradual inserção da mulher no mercado de trabalho no século XX, na política, e a problematização da exclusividade dos afazeres domésticos, derivados principalmente de movimentos feministas no século passado, elas ainda são politicamente sub representadas e sofrem desigualdades (ABRAMO, 2007). A igualdade salarial, uma das primeiras pautas feministas (BEAUVOIR, 1970), ainda não foi atingida na sociedade brasileira pois, conforme o módulo Rendimento de Todas as Fontes da PNAD Contínua divulgada pelo IBGE neste ano, os homens tiveram salário 30% superior ao das mulheres em 2019, ainda que, por outro lado, estas tenham estudado mais e sido as únicas responsáveis por 40% dos lares. Ainda segundo o PNAD Contínua, em censo apurado entre 2016 e 2018 (IBGE, 2019), as mulheres são mais escolarizadas que os homens na maioria dos critérios adotados: dentre os cidadãos que possuem nível médio, 49,5% são mulheres e 45%, homens; além disso, a média de anos de estudo das mulheres com 25 anos ou mais de idade foi de 9,5 anos, enquanto para os homens, 9 anos. A distribuição de homens e mulheres de acordo com o tipo de ocupação, postos de decisão, entre outros, também é assimétrica. Na política, as mulheres ocupam 12,32% dos 70 mil cargos

eletivos, segundo o Mapa da Política de 2019, elaborado pela Procuradoria da Mulher no Senado (LEILA, 2020). Devido, principalmente, à masculinidade dominante nessas esferas de cunho político, e aos preconceitos e estereótipos impostos às mulheres, os campos da Ciência Política e Relações Internacionais, por exemplo foram algumas das áreas das ciências humanas em que a inserção feminina ocorreu de forma tardia e rarefeita (EAGLY; KARAU; O'NEIL, 2002).

2.1.1 Discriminações de Gênero

Outras manifestações de tratamento distinto do gênero feminino em nossa sociedade são alguns fenômenos sociais recorrentes, como os recentemente denominados *mansplaining* e *maninterrupting*, termos que ainda não possuem tradução para o português, mas que tratam de conceitos diretamente ligadas às práticas de discriminação do sexo feminino. O primeiro termo, *mansplaining*, faz referência ao fato de os homens recorrentemente explicarem (*man* = homem; *explain* = explicar, em tradução livre) para mulheres qualquer tema que esteja em pauta, ainda que eles não saibam do que estão falando (SOLNIT, 2014). Segundo Solnit (2014), cuja obra “*Men Explain Things to Me*” aborda o tema, haveria um hábito masculino recorrente de desejar ensinar e explicar tudo às mulheres; é como se no imaginário masculino, as mulheres fossem “indivíduos vazios de conhecimento, a quem eles devem iluminar com sua sabedoria e inteligência” (SOLNIT, 2014). Neste sentido, o segundo termo “*maninterrupting*” (Man = homem; Interrupting = interrompendo), similar ao fenômeno descrito acima, faz alusão à recorrência com que mulheres são interrompidas por homens. Mulheres desejam espaço para falar, para serem ouvidas e reconhecidas como detentoras de sabedoria e conhecimentos valoráveis (SOLNIT, 2014, p. 10). Segundo a autora, ainda que aparentemente inofensivo, essas práticas reduzem as mulheres a não pertencerem à mesma classe dos homens, de indivíduos plenos com direitos à vida, liberdade, e a alcançarem envolvimento em arenas políticas e culturais da sociedade (SOLNIT, 2014, p. 14).

Segundo Wolf (1991), no ano de lançamento de sua obra mais famosa, trinta e três mil mulheres americanas afirmaram que preferiam perder de quatro a sete quilos a atingir qualquer outra meta. Este fenômeno mostra que as mulheres passaram a tratar como indispensável o cuidado com sua aparência física para serem consideradas boas profissionais, e que a beleza se tornou um requisito primordial e cada vez mais institucionalizado para fins de promoções e

contratações (WOLF, 1991). Tanto no quesito elegância, estrutura física ou juventude, as mulheres estão sendo sempre comparadas e avaliadas, o que faz com que o processo de envelhecimento seja um processo indesejável, tornando-as reféns, por exemplo, de procedimentos estéticos para mascarar sua idade, ou descartando-as quando não mais atendem aos padrões (WOLF, 1991). A imposição do padrão de beleza, que pode ser observada no meio masculino e no feminino, se manifesta de modo mais intenso para essas últimas e acarreta consequências econômicas, sociais, profissionais e de silenciamento, uma vez que todos os atributos femininos são alvo de avaliação e julgamento, por vezes desvalorizando sua competência (WOLF, 1991). Seja através da dificuldade de contratação de uma mulher que foge aos padrões estéticos da feminilidade, ainda que muito competente, ou do dinheiro gasto anualmente com maquiagens, procedimentos estéticos, roupas e cabeleireiros, a pressão estética que recai sobre as mulheres se tornou mais uma problemática que as mulheres precisam equilibrar dentre todas os seus outros papéis, sejam eles profissionais, domésticos, maternais, econômicos ou sociais (WOLF, 1991).

2.1.2 *Manhood* ou “Clube do Bolinha”

A opressão das mulheres pelos homens é um sistema dinâmico no qual as desigualdades vividas pelas mulheres são os efeitos das vantagens dadas ao primeiro grupo, em um sistema assimétrico que provoca e reforça a dominação dos homens (WELZER-LANG, 2006). Esta divisão do mundo, esta dicotomia baseada no gênero, mantém-se e é regulada por violências múltiplas e variadas - das violências masculinas domésticas aos estupros de guerra, passando pelas violências no trabalho – que tendem a preservar os poderes que se atribuem coletivamente e individualmente os homens à custa das mulheres (WELZER-LANG, 2006). O fenômeno da “casa dos homens”, que na cultura brasileira pode ser ilustrado informalmente como “clube do bolinha”, se inicia em nossas sociedades quando as crianças do sexo masculino “deixam o mundo das mulheres”, caracterizado por sua mãe, e começam a se reagrupar com outros meninos de sua idade, atravessando uma fase de homosociabilidade. Segundo o antropólogo francês Godelier (1996) a educação dos meninos nos lugares monossexuados, como pátios de colégios, clubes esportivos, cafés, ou o conjunto de lugares aos quais os homens

se atribuem a exclusividade de uso e/ou de presença, estrutura o masculino de maneira paradoxal e reforça nos pequenos homens a ideia de que, para ser um (verdadeiro) homem, eles devem combater os aspectos que poderiam fazê-los serem associados às mulheres (WELZER-LANG, 2006).

Nessa casa dos homens, a cada idade da vida e cada etapa de construção do masculino, está relacionada uma peça ou um espaço específico, por exemplo um quarto ou um estádio, um lugar onde a “homossociabilidade” pode ser vivida e experimentada em grupos de pares. Nesses grupos, os mais velhos mostram, corrigem e modelizam os que buscam o acesso à virilidade e, assim, cada homem se torna ao mesmo tempo iniciado e iniciador ao longo de sua vida.

Aprender a estar com os homens e estar com os postulantes ao status de homem ocorre, dentre outras experiências, nas primeiras aprendizagens esportivas na entrada da casa dos homens e a aceitar as leis dos pares, o *savoir-faire* do “ser homem” (WELZER-LANG, 2006). Nessa iniciação se aprende a sexualidade onde a mensagem dominante é “ser homem é ser diferente do outro, diferente de uma mulher”; “este sentido, o feminino se torna o polo de rejeição central, o inimigo interior que deve ser combatido sobre pena de ser também assimilado a uma mulher e ser (mal) tratado como tal” (WELZER-LANG, 2006, p. 6).

Quando adulto e casado, o homem, ao mesmo tempo em que “assume” o lugar de provedor, dirigente de família, segue frequentando peças da casa dos homens, como cafés, clubes, em algumas vezes a prisão, onde é necessário sempre se diferenciar das fêmeas e dos “veados”, aqueles que podem ser considerados como não homens, fracos e delicados (BOURDIEU, 1998). O status dos “grandes homens” é retribuído em dinheiro, status de poder e honra, a percepção de sua virilidade (WELZER-LANG, 2006; BOURDIEU, 1998). Esta última deve ser validada pelos outros e atestada pelo reconhecimento de fazer parte de um grupo de “verdadeiros homens”. Inúmeros ritos de instituição, sobretudo os escolares ou militares, comportam verdadeiras provas de virilidade, orientadas no sentido de reforçar solidariedades viris (BOURDIEU, 1998). Segundo Bourdieu (1998), a virilidade é uma noção relacional construída diante dos outros homens, para os outros homens e contra a feminilidade, por uma espécie de medo do feminino, construída, primeiramente, internamente; é a transcendência social que funciona de modo a realizar uma identidade constituída em essência social.

2.2 Mulheres no Mercado de Trabalho

A consolidação do sistema capitalista, com o advento da revolução industrial no século XIX, acarretou diversas mudanças na produção e na organização do trabalho feminino. Os empresários passaram a preferir as mulheres nas indústrias, uma vez que elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes (BEAUVOIR, 1970, HIRATA, ANO). As mulheres se sujeitavam a jornadas de trabalho de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, frequentemente trabalhando em condições insalubres e cumprindo obrigações além daquelas às quais eram designadas, para não perderem seus empregos. No século XX, tendo em vista os períodos pós-guerra, a mulher passou a dar continuidade aos negócios da família nos casos em que o marido veio a faltar, o que promoveu a intensificação de sua presença em setores econômicos mais variados, deixando de estar presente exclusivamente no ambiente das fábricas (BOURDIEU, 1998).

No trabalho, a mulher sofreu inúmeras discriminações em razão do gênero, porém, sua evolução se deu da mesma forma, sendo que conseguiu e está conseguindo a cada dia conquistar seu espaço no mercado de trabalho, sempre com o objetivo de atingir a igualdade perante o sexo oposto. “Uma verdadeira revolução, as mulheres invadem o mundo de trabalho masculino, e, tecnicamente, acabam com a separação entre o mundo privado e o público” (MURARDO, 1992). A divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher) (HIRATA, KERGOAT, 2007). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço e, por mais que não sigam preceitos estritamente biológicos, se transformaram no que seria o destino natural da espécie. Decorrente das relações sociais entre os sexos, a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho prioritária para a sobrevivência da relação social entre os sexos, modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado, como políticos, religiosos, militares etc. (HIRATA, KERGOAT, 2007). A sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, o que, por sua vez, reforça sistematicamente o vigente sistema de gênero.

Os estudos acerca da divisão sexual do trabalho focam ainda no fenômeno de que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, um trabalho invisível realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno (HIRATA, KERGOAT, 2007). A denúncia feita pelas feministas na segunda metade do século XX reivindica que o trabalho doméstico não é atribuição natural das mulheres e por isso, não deveria ser considerado uma atribuição exclusiva delas. Ainda, também surgiram manifestações sobre a invisibilidade desse trabalho, que não é reconhecido ou sequer visto pela sociedade. O ponto de ancoragem dessa ambição era a ideia de que o trabalho doméstico era de fato um “trabalho” e que, portanto, deveria ser definido como tal. Hirata e Zarifian (2000) o denominam de “produção do viver”. Como o trabalho doméstico não é levado em conta nas sociedades mercantis, e o envolvimento pessoal é cada vez mais solicitado pelas novas formas de gestão de empresas, as mulheres, para realizar seu trabalho profissional, se veem obrigada a externalizar “seu” trabalho doméstico. Para isso, podem recorrer à enorme reserva de mulheres em situação precária, sejam elas conterrâneas de classes sociais menos privilegiadas ou imigrantes, conforme estudado por Hirata (2002) na França. Esse fenômeno, por sua vez, contribui para que as relações de classe se acentuem (HIRATA, 2002).

2.2.1 Força de trabalho secundária

Segundo Bourdieu (1998), a melhor prova das incertezas do estatuto atribuído às mulheres no mercado de trabalho reside no fato de que elas “são sempre menos remuneradas que os homens”, que elas obtêm cargos menos elevados com os mesmos diplomas que seus pares masculinos e que, sobretudo, são mais atingidas, proporcionalmente, pelo desemprego, pela precariedade de empregos e relegadas com mais facilidade a cargos de trabalho parcial – cujos efeitos, dentre outros, excluem-nas “quase que infalivelmente dos jogos de poder e das perspectivas de carreira”. (BOURDIEU, 1998). De acordo com a Ministra Nilcéia Freire (2005), as mulheres têm pouca presença nas posições mais altas e estão excessivamente presentes nos cargos não-especializados, estando subrepresentadas nos cargos bem pagos e excessivamente presentes nos mal pagos. Apesar dos acordos e diretrizes internacionais, a discriminação parece ser um dos poucos fenômenos internacionais que atravessa fronteiras

geográficas, culturais e regionais (HIRATA, KERGOAT, 2007). Ainda que tenham ocorrido mudanças positivas para as trabalhadoras desde o século passado até os dias atuais, observa-se a manutenção de características atribuídas ao serviço feminino, colocando-o num patamar de “secundário” (ABRAMO, 2014). O “setor primário” é caracterizado pela existência de postos de trabalho com salários relativamente mais elevados, boas condições laborais, possibilidades de avanço na carreira, normas trabalhistas mais bem delimitadas e, ainda mais importante, estabilidade no emprego. O “setor secundário”, por sua vez, caracteriza-se por postos de trabalho mais mal remunerados, com piores condições de trabalho e poucas possibilidades de avanço na carreira. Além disso, se trata de empregos instáveis e com maior rotatividade da população trabalhadora (PIORE, 1999, p. 194).

Abramo afirma:

O elemento principal dessa “secundarização” é a ideia de que o papel e o lugar fundamental da mulher continua sendo a esfera doméstica, a maternidade e a função de cuidado, e que esse fato ‘sobredetermina’ o seu desempenho como trabalhadora e tem como consequência uma menor produtividade, menos eficiência, custos mais elevados, comportamentos inadequados. Esses problemas justificariam, do ponto de vista empresarial, o fato delas continuarem recebendo salários em média mais baixos que os dos homens (apesar do crescente aumento dos seus níveis de escolaridade), o baixo investimento realizado pelas empresas em treinamento/formação de mão de obra feminina, a exclusão das mulheres de certos postos e funções (especialmente aqueles que se organizam em turnos), assim como dos cargos superiores na hierarquia das empresas. (ABRAMO, 2014, p. 19).

Pierre Bourdieu (1998), afirmou que, em cada nível de emprego, apesar de uma eventual superseleção, a igualdade formal entre os homens e as mulheres não mitiga o fato de que, sendo as coisas em tudo iguais, as mulheres ocupam sempre as posições menos favorecidas (BOURDIEU, 1998). A atividade feminina continua concentrada em setores como serviços pessoais, saúde e educação, conforme afirmou o autor em 1998, e comumente lhes são atribuídas posições subalternas e servis, por exemplo de assistência e cuidados: mulheres da limpeza, merendeiras, “crecheiras” etc. Em “A Dominação Masculina”, Bourdieu (1998) atesta que, embora estando as mulheres cada vez mais representadas em funções públicas, eram sempre as posições mais baixas e mais precárias que lhes são reservadas, sendo mais numerosas que os homens entre os cargos não titulados e de tempo parcial. BOURDIEU diz:

Direcionadas à gestão do capital simbólico das famílias, as mulheres são logicamente levadas a transportar este papel para dentro da empresa, onde se lhes pede quase sempre para coordenar as atividades de apresentação e de representação, de recepção e acolhida (aeromoça, recepcionista, anfitriã, guia turístico, atendente, recepcionista de congresso, acompanhante etc.), e também a gestão dos grandes rituais burocráticos

que, tais como os rituais domésticos, contribuem para a manutenção e o aumento do capital social de relações e do capital simbólico da empresa. (BOURDIEU, 1998, p. 119).

Tais atividades de comércio simbólico, que as empresas utilizam como estratégias de apresentação, exigem, para serem adequadamente realizadas, uma grande atenção à aparência física e predisposições que estão de acordo com o papel que, tradicionalmente, compete mais à mulher (BOURDIEU, 1998). Seguindo a lógica da extensão de seu papel tradicional, são também comumente realizados pelas mulheres serviços de estética (cabeleireiras, esteticistas, manicures) e de alta costura e cultura erudita. Ainda, a área cultural é uma das únicas em que elas podem ocupar cargos de direção (BOURDIEU, 1998). Portanto, o autor conclui:

Tudo se passa, então, como se o mercado de bens simbólicos, ao qual as mulheres devem as melhores provas de sua emancipação profissional, só concedesse a essas "trabalhadoras livres" da produção simbólica uma aparente liberdade visando a melhor obter delas uma submissão diligente e uma contribuição para a dominação simbólica, que se exerce através dos mecanismos da economia de bens simbólicos e dos quais elas são, igualmente, as vítimas prediletas. (BOURDIEU, 1998, p. 121).

Esses princípios de divisão que se estabelecem entre as posições sociais e seus ocupantes masculinos ou femininos, são oriundos de uma produção simbólica que firma, por exemplo as dicotomias médicos/enfermeiras, patrões/funcionários, e a perpetuação desses valores. Os trabalhos assumem no terreno da ciência a divisão do trabalho entre os sexos e suas representações, na avaliação de resultados etc. valores dicotômicos descritos por Bourdieu (1998) como *hard* e *soft* (que significam no português, em tradução livre, “grave” e “suave” respectivamente), nos quais trabalhos *soft* são desempenhados em sua maioria por mulheres, enquanto os primeiros, por homens. O feminino, portanto, é visto como ornamental. (BOURDIEU, 1998) As relações estruturais de dominação sexual são percebidas, dentre outras, quando observamos que as mulheres que atingiram os mais altos cargos (chefe, diretora em um ministério etc.) têm que "pagar", de certo modo, por este sucesso profissional com um menor "sucesso" na ordem doméstica (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com os filhos etc.) (BOURDIEU, 1998). Ou, ao contrário, que o sucesso na empresa doméstica tem muitas vezes por contrapartida uma renúncia parcial ou total a maior sucesso profissional. Pesa sobre a estrutura do espaço profissional, assim, as posições do marido e da esposa. Tal averiguação permite analisar que, apesar de superarem obstáculos, as mulheres jamais eliminam seu *handicap* (termo que, em tradução livre para o português, significa “deficiente”). Ainda, para a mulher, “possuir um grande capital cultural não basta por si só para dar acesso às condições de uma verdadeira autonomia econômica e cultural em relação aos homens”

(BOURDIEU, 1998). Por exemplo, num casal em que o homem ganha muito dinheiro, o trabalho da mulher aparece como privilégio eletivo, justificado enquanto um complemento de atividades e de sucesso, onde o homem que traz mais da metade dos rendimentos espera que a mulher faça mais da metade do trabalho doméstico, dificultando à mulher se livre das pressões do modelo dominante.

Com os adventos da globalização, iniciada nos anos noventa, os empregos masculino e feminino foram afetados de maneiras distintas. A liberalização do comércio e a intensificação da concorrência internacional acarretaram um aumento do emprego e do trabalho remunerado das mulheres ao nível mundial, com a exceção da África subsaariana, tanto nas áreas formais quanto nas informais da vida econômica, bem como no setor de serviços. No entanto, essa participação se traduziu principalmente em empregos precários e vulneráveis, conforme observado na Ásia, Europa e América Latina. Trata-se de um dos paradoxos da globalização, uma vez que este aumento do emprego remunerado vem acompanhado pela sua precarização e vulnerabilidade crescentes.

As desigualdades de salários, de condições de trabalho e de saúde não diminuíram, e a divisão do trabalho doméstico não se modificou substancialmente, a despeito de um maior envolvimento nas responsabilidades profissionais por parte das mulheres. Assim, conforme conclui Ruth Pearson, a globalização representa novas oportunidades, mas também novos riscos para as mulheres trabalhadoras (HIRATA, 2002). Segundo Hirata (2002) e Bourdieu (1998), mulheres podem ser mais facilmente "cobaias" de experimentações sociais, como desmantelamento das normas de emprego porque são menos protegidas, tanto pela legislação do trabalho quanto pelas organizações sindicais, o que as torna mais vulneráveis. Essas mudanças tecnológicas e organizacionais que impactaram os empregos de formas complexas e contraditórias foram denominadas pela autora "transformação paradoxal do trabalho", pois, se de um lado houve grande inovação tecnológica e surgimento de novas formas de trabalho, do outro ocorreram mudanças no status do emprego que precarizaram os vínculos empregatícios. Tal transformação caracteriza uma situação que implica em diminuição tendencial de empregos estáveis e precariedade de uma proporção significativa da população ativa (HIRATA, 2002). Surge então uma crise do paradigma do emprego estável e protegido, o desemprego de longo prazo aumenta, assim como formas até então "atípicas" de emprego e da flexibilidade no uso da força de trabalho. A flexibilidade no volume dos empregos e no tempo

de trabalho é garantida, principalmente, pelas mulheres, nos padrões de trabalho presentemente adotados, em todo o globo. Dentre as tendências recentes da evolução do trabalho das mulheres, por meio de, entre outros, uma maior diversificação de tarefas e funções, há a marcante polarização do trabalho assalariado feminino: ao passo que contempla um crescimento da minoria de mulheres pertencentes à categoria estatística “profissões executivas e intelectuais”, aumenta a quantidade de mulheres em empregos precários (HIRATA, 2002). Num extremo estão profissionais altamente qualificadas, com salários relativamente bons no conjunto da mão-de-obra feminina (engenheiras, arquitetas, médicas, professoras, gerentes, advogadas, magistradas, juízas etc.), e, no outro extremo, trabalhadoras de “baixa qualificação”, com baixos salários e tarefas sem reconhecimento nem valorização social (HIRATA, 2002).

Advindo das inovações do final do século XX, o desenvolvimento das tecnologias domésticas tendeu a facilitar tais tarefas, no entanto, a divisão sexual do trabalho doméstico e sua atribuição às mulheres, em realidade, continuou intacta. Segundo Hirata e Kergoat (2007), a relação entre o trabalho doméstico e a afetividade parece estar no centro dessa permanência. A distinção entre exercício do trabalho doméstico por homens e mulheres permitia indicar, por exemplo, que a relação positiva ao emprego, proporcionando um rendimento, pode se aliar, no caso das mulheres, a uma relação negativa ao trabalho repetitivo, monótono e penoso (HIRATA, KERGOAT, 2007), características que já haviam sido descritas por Beauvoir (1949). Ainda, mostra que a atividade feminina pode ser detectada de maneira quase que onipresente na sociedade, através desse trabalho no âmbito privado da sociedade. A despeito da falta de emprego (falta de proteção social, de contrato de trabalho, de salário) ou de um trabalho visível, assim denominado pela ausência de condições precisas de seu exercício e de uma remuneração fixa, houve neste extremo inferior um crescimento do trabalho precário, em tempo parcial e temporário como contratos por tempo fixo de emprego, empregos precários – mal pagos e sem perspectiva de carreira. Na França de 1998 pouco mais de 10% do trabalho feminino pertencia à categoria das “profissões executivas e intelectuais superiores”, segundo Battagliola (HIRATA, 2002). A taxa de feminização dessas profissões passou de 24% em 1982 para 34% em 1998 no país Europeu. No entanto, conforme exposto acima, a polarização advinda com a globalização cria dois grupos de mulheres com perfis sociais e econômicos opostos. (HIRATA, 2007). Kergoat (2007) teoriza o antagonismo político potencial entre esses dois grupos, onde uma das questões centrais e controversas é o fato de que um dos grupos usa

os serviços do outro para ascender na escala profissional e ter uma carreira (HIRATA, KERGOAT, 2007).

2.2.2 Dupla Jornada de Trabalho

A “conciliação” entre vida familiar e vida profissional é política fortemente sexuada, visto que define implicitamente um único ator (ou atriz) dessa “conciliação”: as mulheres, e reafirma os papéis de gênero, segundo os quais homens e mulheres não são iguais perante o trabalho profissional (HIRATA, 2002). Essa política “engendra a vontade de chegar à igualdade pela promoção da conciliação de afazeres domésticos” (NOUVELLES QUESTIONS FÉMINISTES, 2004, p. 8). No “modelo tradicional”, o papel na família e papel doméstico são assumidos inteiramente pelas mulheres e o papel de “provedor” é atribuído aos homens; o “modelo de conciliação”, advindo com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, se refere ao fato de que cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Jacqueline Laufer (1995) define esse modelo como a articulação das atividades familiares e domésticas com a vida profissional. Segundo a autora, se trata de uma condição necessária da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, principalmente no âmbito profissional [...]. Uma eventual recomposição e uma nova divisão de papéis se realizariam, assim, não mais em detrimento das mulheres, mas em benefício comum de homens e mulheres (JACQUELINE LAUFER, 1995, p. 164). Neste sentido, A 4ª Conferência Mundial sobre as Mulheres, organizada pela Organização das Nações Unidas em Pequim em 1995, considera mulheres e homens como parceiros, decorrendo de uma lógica de conciliação de papéis, em detrimento do conflito e da contradição, ou seja, afirma que as relações entre eles devem se pautar em termos de igualdade, e não de poder (HIRATA, KERGOAT, 2007). O pressuposto da parceria alimenta uma prática de divisão das tarefas domésticas entre o casal, contudo, pesquisas de emprego realizadas na França em 1986 e 1999 (BROUSSE, 1999) mostram que a realidade das práticas sociais não confirma a atualidade desse modelo (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Outro formato que surge com a globalização da sociedade é o “modelo da delegação”, cuja emergência se deve à polarização do emprego das mulheres (HAKIM, 1996), pois ao passo que cresce a participação de mulheres em profissões de nível superior e de executiva, aumenta

a necessidade de delegar a outras mulheres as tarefas domésticas e familiares, como os trabalhos de faxineiras, empregadas domésticas, babás e cuidadoras (HIRATA; KERGOAT, 2007). Para desempenhá-los, estas profissionais também se veem compelidas a realizar a delegação de seu trabalho doméstico e familiar a outras mulheres, mas com consequências muito diferentes sobre suas vivências e de seus filhos, pois, diferentemente das trabalhadoras mais abastadas, as trabalhadoras domésticas não podem viver com sua família e, ao mesmo tempo, incumbir-se dela economicamente. Torna-se necessário, portanto, deixar seus próprios filhos aos cuidados das avós, irmãs, cunhadas. O modelo de delegação pressupõe, portanto, tendo em vista os limites da própria estrutura do trabalho doméstico e familiar, que a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam (HIRATA; KERGOAT, 2007).

No caso do Japão, por exemplo, constatou ser preciso escolher entre a maternidade e a carreira, porque “é impossível conciliá-las” (ryoritsu dekinakata) e a interrupção da atividade no primeiro filho é a regra (HIRATA; KERGOAT, 2007). Contudo, nos últimos anos da década de noventa, essa interrupção se tornou menos duradoura, e as mães retornam ao mercado de trabalho em busca de um emprego em tempo parcial mesmo com os filhos ainda muito pequenos (menos de um ano) (HIRATA, 1996).

2.3 Mulheres em Cargos de Gerência

Em 1973, a psicóloga organizacional Virginia Schein observou, após aplicação de questionário a 300 gerentes homens de nove diferentes empresas americanas do mesmo setor, que as características atribuídas pelos participantes a “gerentes de sucesso” eram as mesmas outorgadas ao gênero masculino, em estudo sobre estereótipos acerca dos papéis de gênero. Ou seja, no imaginário dos participantes da pesquisa, o gerente de sucesso tenderia a ser associado a uma figura masculina. Essa associação foi chamada pela autora de “*think manager-think male*” (pense gerente-pense em homem) (SCHEIN, 1973), e na área organizacional essa pesquisa foi um marco na problematização da escassez de mulheres nos altos cargos.

A pesquisa consistia no preenchimento de três formulários, cada um contendo 92 características, boas ou ruins, que deveriam ser atribuídas pelos respondentes conforme a seguir: a gerentes de sucesso, aos homens e às mulheres. Ao analisar os dados, verificou-se que os adjetivos atribuídos aos homens eram os mesmos, em sua maioria, que aqueles necessários a um gerente de sucesso. Por outro lado, praticamente nenhum desses adjetivos foi designado às mulheres (SCHEIN, 1973).

Buscando aferir a dimensão geográfica dos estereótipos de gênero, nas décadas seguintes Schein aplicou a pesquisa com as mesmas 92 características no Japão, China, Alemanha e Reino Unido. Todos os resultados convergiram para o compartilhamento de características entre homens e gerentes de sucesso, ainda que estas novas pesquisas tenham contado com a participação de mulheres. Ela ressalta que, embora as mulheres tenham atribuído muitas das características gerenciais ao masculino, também relacionaram algumas destas ao gênero feminino, o que até então não havia sido feito pelos homens. Essa aferição demonstra que, por mais que as próprias mulheres se atribuam, comparativamente, menos qualidades de gerentes bem-sucedidos que atribuem aos homens, elas reforçam os estereótipos de maneira menos acentuada que eles.

Vale notar que os EUA foram o único país onde as mulheres mostraram enxergar-se como detentoras de todas as características necessárias a um gerente de sucesso. Apesar deste último resultado, no entanto, a autora conclui que o “*Think manager-Think Male*” é de fato um fenômeno global (SCHEIN; MUELLER; LITUCH; LIU, 1996).

De acordo com Orth e Jacobs (1971), uma das razões para o número limitado de mulheres gerentes e executivas é que “as tradicionais características masculinas em setores profissionais e de gestão persistem em impedir mudanças para uma maior inserção das mulheres”, evitando sua aproximação dos cargos tomadores de decisão.

Os resultados sugerem que, com base nesses e outros estereótipos e crenças, presentes principalmente no imaginário masculino, as promoções às gerências seguirão sendo confiadas aos homens, em detrimento das mulheres (SCHEIN, 1996). Dentre as características de alta gerência que foram atribuídas aos homens, estão: estabilidade emocional; agressividade; habilidades em liderança; autossuficiência; vigorosidade; assertividade; objetividade; responsabilidade; não seriam fúteis, além de serem mais bem informados e diretos. As

mulheres, por sua vez, foram caracterizadas como compreensivas e benevolentes para com os funcionários, e dotadas de comportamentos como compreensão, cooperatividade e intuição (SCHEIN, 1973). Esses atributos, conforme pondera Abramo (2007), estão associados fundamentalmente às funções de cuidado designadas às mulheres pela ordem de gênero e pela divisão sexual do trabalho. Neste sentido, reforçam elemento constitutivo fundamental não apenas da noção da mulher como força de trabalho secundária, mas também de todas as outras imagens de gênero que sobre ela são designadas. Na medida em que as configurações sociais que beneficiam os homens não sejam reprimidas por limitações estruturais estipuladas, o tomador de decisão masculino continuará favorecendo o candidato masculino, conclui Schein (1973).

Além disso, mesmo quando as mulheres se tornam membros do poder executivo, elas são geralmente restritas a ministérios *soft*, nas palavras de Tremblay e Bauer (2011), como os que tratam de questões familiares e sociais, corroborando Bourdieu (1998). Enquanto isso, os ministérios mais poderosos, política e economicamente, como relações exteriores e fazenda, ainda são amplamente dominados pelos homens.

Ainda, a maioria das mulheres inseridas em grandes corporações, o fazem na forma de “*office ladies*”, responsáveis por servir aos executivos homens (TOSHIKO, 1983).

2.4 O Ministério Das Relações Exteriores (MRE)

O Ministério das Relações Exteriores (MRE) é o órgão do governo encarregado de auxiliar o Presidente da República na formulação da política externa brasileira, assegurar sua execução e manter relações com governos estrangeiros – dimensão bilateral da diplomacia – e com organismos internacionais – dimensão multilateral (IRBr, [s.d.]).

Dentre as funções principais do Itamaraty, destacam-se:

- colher as informações necessárias à formulação e execução da política exterior do Brasil;
- dar execução às diretrizes de política externa estabelecidas pelo Presidente da República;

- representar o governo no exterior;
- negociar e celebrar tratados, acordos e demais atos internacionais;
- organizar, instruir e participar de missões especiais em conferências e reuniões internacionais;
- proteger cidadãos brasileiros no exterior;
- promover os produtos nacionais em outros mercados; e
- tratar da promoção cultural do Brasil no exterior. (A CARREIRA DE DIPLOMATA, ITAMARATY)

2.4.1 - Características do MRE

O *ethos* do Ministério das Relações Exteriores (MRE) embasa-se no patrimonialismo, no elitismo e na desigualdade de gênero (AMPARO; MOREIRA, 2021). Segundo o dicionário Oxford Languages: *ethos* é a reunião de traços psicossociais que definem a identidade de uma determinada cultura; personalidade de base. Em outra definição, afirma-se que *ethos* é um conjunto de crenças, hábitos, costumes, valores e particularidades comportamentais que distinguem uma determinada comunidade das demais (RODRIGUES, 2008). Uma vez que o MRE é constituído e constituidor de um *ethos* próprio, no Brasil tem como pilares o patrimonialismo, o conservadorismo, o elitismo e o patriarcado, tendo, portanto, se desenvolvido a partir da exclusão da mulher. Com isso, a instituição historicamente reforçou e ainda reforça – a despeito de reformas internas e de ações afirmativas já adotadas – a desigualdade de gênero, o que dificulta o ingresso e a ascensão de mulheres diplomatas na carreira, assim como a visibilidade destas perante a sociedade brasileira (AMPARO; MOREIRA, 2021).

No Brasil, a diplomacia é uma comunidade profissional caracterizada por uma cultura burocrática estruturada na hierarquia. Sua evolução histórica é permeada por um conjunto próprio de costumes sociais, assim, a consolidação do Itamaraty foi composta por características que advêm dos tempos do Brasil-Império, apresentando traços de patrimonialismo, elitismo, conservadorismo, racismo e patriarcado (AMPARO; MOREIRA, 2021).

Segundo Cheibub (1985), o Itamaraty é marcado por três períodos distintos em sua consolidação histórica, sendo: o primeiro (de 1822 ao fim do século XIX) fortemente patrimonialista, assentado nos laços fraternais; o segundo (correspondente aos primeiros anos do século XX) caracterizado pela figura do Barão do Rio Branco, com predominância do

elemento carismático e ainda com critério de admissão atrelado ao poderio econômico; somente no terceiro período (do final da década de 1910 ao presente), houve a burocratização e racionalização da instituição, conferindo-lhe características que definiram seu *ethos*. Os estudos de Hannah Souza (2018) intitulam o período de 1980 até os dias atuais como “democrático” (AMPARO; MOREIRA, 2021).

Durante o período imperial da história do Itamaraty e até meados do século XX, o mecanismo de recrutamento para a carreira diplomática levava em consideração a condição social dos candidatos, selecionando membros dos setores oligárquicos e da aristocracia. À época do imperador, os diplomatas recrutados eram homens brancos da corte e da elite, econômica e intelectual, de confiança do soberano e que lhe eram interessantes manter por perto. Durante o período do Barão do Rio Branco à frente do serviço diplomático brasileiro, o recrutamento de diplomatas ainda ocorria de maneira pessoal, considerando laços patrimoniais, raça (branca), sexo (homem) e condição econômica-social (classe). O Barão recrutava homens jovens brancos e bem-nascidos casados com “moças que tocavam piano e falavam francês” (MOURA, 2003). Tais requisitos refletiam tanto a segmentação social desejada pelo Itamaraty para a composição do seu quadro de funcionários, bem como a segmentação racial e de gênero, ao desejar o recrutamento de homens brancos. Com isto, ocorreu uma uniformização dos membros da diplomacia segundo sua origem social, o que levou a uma coesão e homogeneidade na carreira, ajudando a configurar o *ethos* da instituição (MOURA, 2007; LOPES, 2013).

Desde seu início, a diplomacia brasileira está atrelada, portanto, à elite, que basicamente é constituída por homens brancos e ricos. Somente quem fosse homem, “culto” e rico (MOURA, 2007, p. 15) poderia participar da carreira, pessoas que poderiam “viver para a política”, e o Estado privilegiava aqueles cujas famílias fossem mais atreladas ao governo e aos seus interesses (MOURA, 2007).

Não eram somente os diplomatas brasileiros parecidos entre si, como eram também parecidos com todos os diplomatas do mundo (AZAMBUJA, 2011).

A mídia também influenciou – e ainda influencia – na construção social da imagem de diplomata, pois geralmente quando os diplomatas são retratados em jornais, revistas, novelas e até livros, como em romances machadianos, aparecem como homens “sofisticados”, membros da política e de uma elite de difícil acesso (MOURA, 2006, p. 25). Assim, tradicionalmente e

historicamente, os diplomatas são indivíduos muito próximos ao poder, seja ele monetário ou intelectual, o que leva a sua imagem, mesmo após a burocratização e democratização, a continuar a mesma: homem, branco, heterossexual, elitizado e casado com mulheres brancas da elite.

Apenas com a criação do Instituto Rio Branco (IRBr) em 1945, o recrutamento de funcionários do serviço exterior passou a ser mais “democrático”: desde 1946, para se tornar diplomata, era preciso lograr admissão em concurso organizado anualmente pelo Instituto (MOURA, 2007). Os concursos públicos trouxeram uma maior abertura social, conferindo maior heterogeneidade aos membros do MRE (AMPARO; MOREIRA, 2021). O recrutamento racional, depois da adoção do concurso público, buscou eliminar – ou limitar - a influência do capital cultural e social dos interessados na carreira diplomática, manifestados através de elementos fundamentais para o exercício da profissão de elite: homens brancos, da zona sul do Rio de Janeiro, cuja sociabilidade se iniciava nos colégios da antiga capital, com vivências em outros países, fluência em línguas estrangeiras, conhecimentos estabelecidos de arte e cultura, naturalidade no uso das etiquetas e nas formas de se vestir (GLOBO, 2018).

Cabe observar que, ainda que o Itamaraty tenha adotado iniciativas democratizantes, visando modernizar e democratizar sua conduta e sua imagem e acompanhar a evolução e a diversidade da sociedade brasileira, o MRE reproduz aspectos sociais, políticos e culturais presentes na sociedade e no Estado brasileiros (MOURA, 2007).

Assim, o resultado dessa mudança sobre o perfil dos recrutados foi pouco expressivo, podendo-se dizer que o objetivo de selecionar os candidatos com alto capital cultural continuava inalterado, o que se alterou foi a diminuição da influência do capital social sobre o processo seletivo. Isso se deve ao fato de que, por mais que o processo tenha se tornado meritocrático, o acesso ao campo diplomático não se tornou universal, tendo em vista que mulheres, negros, minorias sexuais, homens brancos de baixa estatura, mais velhos ou com deficiência foram, de diferentes maneiras, seguiram excluídos desse espaço (AMPARO; MOREIRA, 2021). O Embaixador Marcos Azambuja, sobre o concurso de admissão na década de 1950, afirmou que “em resumo, a mudança no recrutamento não levou necessariamente à mudança no perfil dos atores recrutados, pois a avaliação visava selecionar justamente agentes muito semelhantes aos que lá estavam” (CHEIBUB, 1984; 1985).

[...] O Itamaraty era então – e sobretudo – a Casa da elite. Diria mais: era o lugar que reunia a elite da elite, e sua legitimação derivava de se perceber e de ser percebida como núcleo de qualidade e excelência. Com a criação do Instituto Rio Branco, deixou de ser uma Casa de elite por seleção aristocrática para ser também uma Casa de elite por seleção intelectual. O conceito de elite não só permaneceu como robusteceu [...] (AZAMBUJA, 2011).

Moura (2006) afirma que o Itamaraty seria um grande “clã” constituído por “linhagens de diplomatas” e que os filhos e parentes de diplomatas são favorecidos em alguma(s) das etapas do Concurso de Admissão à Carreira Diplomática (CACD), como é o exemplo da obrigatoriedade de fluência em línguas estrangeiras, habilidade menos comumente encontrada nas classes periféricas brasileiras e que favorece crianças cuja educação tenha sido experienciada em mais de um idioma.

Há relatos de entrevistas que buscavam, além de medir o capital cultural, limitar o acesso de negros, de gays e de lésbicas (GLOBO, 2018). Essas tentativas de exclusão perduraram até 1984, quando as entrevistas foram excluídas do processo de admissão à carreira diplomática. Mas somente a partir de 2005 são eliminados todos os exames orais (GLOBO, 2018). Apesar das mudanças institucionais no recrutamento, o perfil dos agentes que compunham o Ministério das Relações Exteriores não sofreu grandes alterações no que diz respeito à origem social e geográfica (AMPARO; MOREIRA, 2021).

2.4.2 Estrutura E Progressão da Carreira Diplomática

A estrutura institucional do Ministério das Relações Exteriores combina elementos tradicionais da burocracia nacional (organizada em cargos e funções) à escalonagem das Forças Armadas (organizada sobre “patentes”), na qual a hierarquia é uma característica notória e respeitada. Esta combinação oferece um senso forte de estratificação para os diplomatas e o pertencimento a cada categoria determina o status não só na estrutura funcional, mas também nas socializações dentro do Ministério (MOURA, 2007). A carreira diplomática, um ambiente majoritariamente masculino, é estruturada em uma progressão profissional inexoravelmente delimitada que se baseia em critérios de antiguidade e outros como: tempo mínimo na classe, período de serviço

no exterior, formação nos Cursos exigidos e, nos últimos níveis, experiência em cargos de chefia. Além desses, as promoções também são enviesadas por articulações políticas, que se intensificam à medida em que se avança aos cargos hierarquicamente mais elevados. Portanto, em consonância com Teixeira (2017), cabe ressaltar que, à medida em que aumenta a subjetividade nas indicações no MRE, mais é aberto espaço para que a cultura e a socialização dentro do Ministério assumam um papel fundamental na maneira como a hierarquia entre os diplomatas é constituída. Afinal, quando as instituições formais faltam, são as informais que se encarregam de moldar o comportamento dos indivíduos (HELMKE; LEVITSKY, 2006). Este sistema de interação entre as normas formais do processo de concessão de promoções, as instituições informais e elementos de cultura e autoridade que pautam a socialização dentro do Ministério, tem consequências potenciais para as mulheres.

Alguns termos específicos da carreira diplomática merecem explicação prévia, visando possibilitar a compreensão dos parágrafos que se seguem e das entrevistas deste estudo. O termo “remoção”, que será recorrente neste estudo, refere-se ao serviço desempenhado pelos diplomatas no exterior, podendo ser utilizado também como tempo verbal: “*fulano* foi removido para Genebra”. Os pedidos de remoção na maioria das vezes partem dos próprios diplomatas, que podem também ser convidados para assumirem determinados postos no exterior, em virtude de competência e/ou experiência anterior. Os postos são vagas disponíveis em outros países para exercício da missão diplomática, podendo ser mais ou menos disputados, em virtude de relevância para a política externa brasileira, qualidade de vida, dentre outros.

O ingresso à carreira de diplomata no Brasil passou por grandes modificações ao longo das últimas décadas, mas desde decreto emitido em 14 de setembro de 1995, após aprovação no CACD (Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata) o primeiro cargo de um diplomata é o de Terceiro Secretário, que deve ser exercido pelo período mínimo de 3 anos e, quando da conclusão obrigatória do Curso de Formação do Instituto Rio Branco, é automaticamente promovido ao cargo de Segundo Secretário, respeitando-se a disponibilidade de vagas e tempo de “Casa” dos candidatos. A partir da classe de Segundo-Secretário, todas as promoções são sujeitas não só a requisitos de antiguidade, mas também a outros aspectos que serão detalhados ao longo desta seção. A progressão funcional desde à admissão à carreira até o último cargo contempla, em ordem hierárquica crescente, os seguintes cargos: Terceiro Secretário, Segundo Secretário, Primeiro Secretário, Conselheiro, Ministro de Segunda Classe e Ministro de Primeira Classe (MPC), também denominado de Embaixador. No entanto, vale notar que nem

todo MPC deveria, normativamente, ser denominado Embaixador, pois este seria termo conferido àqueles que, necessariamente, tenham chefiado missão diplomática no exterior, conforme observação feita por Balbino (2011).

Regido pelo Decreto nº 6.559, de 8 de setembro de 2008, o sistema de promoções na carreira diplomática é extenso e complexo, mas buscou-se detalhar cada uma das etapas, tendo em vista a importância deste sistema no debate acerca das promoções conferidas às mulheres. Isso ocorre pois o tema das promoções é recorrente nas pesquisas realizadas até o momento sobre a questão de gênero no Itamaraty, principalmente nos temas referentes às bancas responsáveis pelas promoções e a discricionariedade no processo, o que permitiria que as mulheres fossem preteridas em razão de comportamento machista, ainda que velado (DALAMONICA, 2014).

A primeira etapa das promoções tem início na denominada Lista de Antiguidade, elaborada pelo Departamento do Serviço Exterior (DSE), na qual constam informações sobre os critérios de elegibilidade à disputa ao cargo seguinte. Ressalta-se que o tempo mínimo para ascensão ao cargo subsequente é de três anos. Outro requisito de elegibilidade às promoções é a conclusão de determinados cursos de treinamento e qualificação, específicos a cada cargo, conforme a última coluna da tabela 1, disponível abaixo. Todos são ofertados pelo Instituto Rio Branco e se assemelham a cursos de mestrado e doutorado. Para ascender à classe de Primeiro-Secretário, os Segundos-Secretários precisam concluir o Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas (CAD); para subir à classe de Conselheiro, os Primeiros-Secretários devem concluir o Curso de Atualização de Política Externa (CAP) e para chegar a Ministro de Segunda Classe, é necessário concluir o Curso de Altos Estudos (CAE). Quanto ao pleito ao cargo de Ministro de Primeira Classe, em vez de conclusão de curso, é requisito o tempo de chefia exercido pelo diplomata, conforme exposto a seguir.

Tabela 1 – Critérios de habilitação para promoções na carreira de diplomata

Classe	Antiguidade	Merecimento		
	Tempo de efetivo serviço	Tempo de serviço no exterior	Tempo de exercício de funções de chefia	Conclusão de cursos
Ministro de Primeira Classe	20 anos	10 anos	3 anos	-
Ministro de Segunda Classe	15 anos	7 anos e 6 meses	-	CAE
Conselheiro	10 anos	5 anos	-	CAP
Primeiro-Secretário	3 anos	2 anos	-	CAD

Fonte: Decreto nº 6.559/2008. Elaboração: TEIXEIRA, Mariana Cockles, 2017.

Sobre o tempo de serviço prestado no exterior incidem particularidades de contabilização, a despeito da categoria do posto assumido, os quais são divididos em quatro categorias de A a D, que os classificam segundo o grau de representatividade da missão para o Brasil e condições de vida no local. A Lei nº. 11.140/2006, em seu Artigo 13, define que “os postos no exterior serão classificados, para fins de movimentação de pessoal, em grupos A, B, C e D, segundo o grau de representatividade da missão, e as condições específicas de vida na sede e a conveniência da administração” (Lei Nº 7.501, de 27 de junho de 1986). Nesta ordem de classificação, os postos de maior “grau de representatividade” são os do grupo A e os de menor grau no grupo D. Como exemplos de postos A, atualmente, podemos citar Atenas, Londres, Paris, Roma e Washington. Bons exemplos de postos B são Assunção, Budapeste, Lima, Montreal e Singapura. Em postos C, temos Beirute, Cairo, Moscou, Pequim e Tel Aviv. Já em postos D, encontramos Bagdá, Caracas, Damasco, Pyongyang e Trípoli (REVISTA SAPIENTIA). Assim, em contraste com os postos A e B, o tempo de serviço prestado nos de ranking C é computado em dobro, e em triplo no caso de postos de categoria D. Tal “ranqueamento” visa incentivar a escolha de postos que normalmente não seriam recorrentes dentre as pretensões dos diplomatas. O tempo de serviço em funções de chefia, especificamente, só é requisito para os Ministros de Segunda Classe que desejam ascender a Ministros de Primeira.

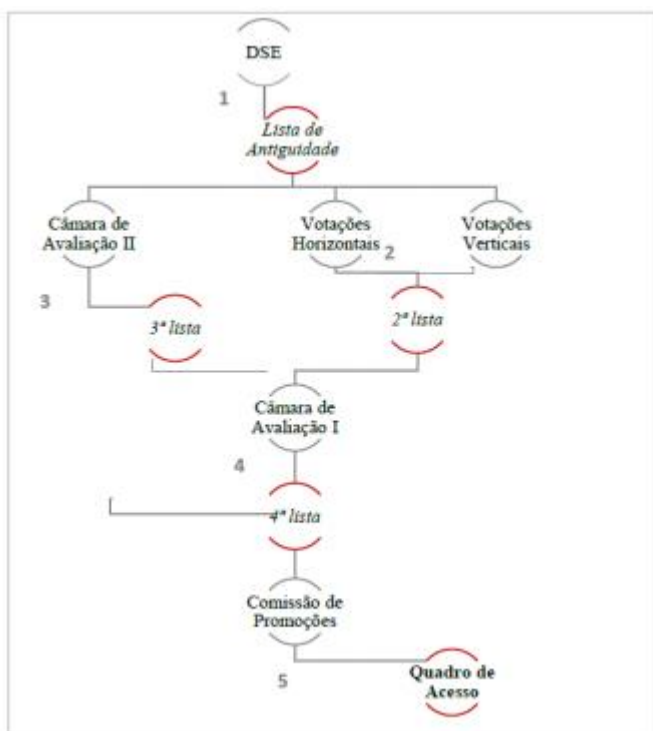
Ao Departamento do Serviço Exterior (DSE), subordinado à SGEX, compete a administração de recursos humanos do Ministério das Relações Exteriores. A primeira etapa das promoções se baseia no ranqueamento dos diplomatas segundo Lista de Antiguidade elaborada pelo DSE, respeitando os requisitos já expostos, para então serem votados vertical e horizontalmente pelos colegas de carreira. Portanto, conforme exemplifica Teixeira (2017), o diplomata na classe de Primeiro-Secretário vota, em cédula individual, nos colegas de mesma classe que ele julgar merecedores da promoção para a classe subsequente de Conselheiro. As votações verticais, por sua vez, são realizadas pelos diplomatas Ministros de Primeira e Segunda Classe, Conselheiros e Primeiros-Secretários, que indicam os nomes dos candidatos de todas as classes inferiores para o Quadro de Acesso. Em todas as etapas os nomes devem ser indicados na proporção de 10% dos cargos da classe.

Após a apuração, os diplomatas mais bem votados e os resultados das votações horizontais são unidos aos resultados das verticais para compor uma segunda lista ranqueada. Simultaneamente à elaboração desta segunda lista, a Câmara de Avaliação II, formada por Diplomatas que ocupam chefia na Secretaria de Estado das Relações Exteriores (SERE) e que não integram a Comissão de Promoções nem a Câmara de Avaliação I, também utiliza as informações da Lista de Antiguidade para realizar votações internas e compor uma terceira lista dos diplomatas a seguirem na disputa pela promoção, que será examinada pela Câmara de Avaliação I, composta pelo Chefe de Gabinete do Ministro de Estado; Chefe de Gabinete do Secretário-Geral; Chefe do Cerimonial; Inspetor-Geral do SEB; Secretário de Controle Interno; Chefe da Assessoria Especial de Assuntos Federativos e Parlamentares; Corregedor do SEB; Secretário de Planejamento Diplomático; Diretores e Assessores Especiais do Gabinete.

As duas listas supracitadas são, assim, encaminhadas à Câmara de Avaliação I que, após avaliação de ambas, reduzem os nomes em uma nova e única lista. Esta última é encaminhada, finalmente, aos responsáveis pela escolha dos diplomatas a serem contemplados com a promoção, a Comissão de Promoções. A Comissão é formada pelo Ministro de Estado das Relações Exteriores (que a preside), Secretário-Geral das Relações Exteriores, Subsecretários-Gerais, Chefe do Gabinete do Ministro de Estado, Chefe de Gabinete do Secretário-Geral e por um Ministro de Primeira Classe no exercício de chefia de Missão diplomática, convocado pelo Ministro de Estado. Sua competência é determinar critérios de seleção dos diplomatas e, finalmente, escolher pelo voto majoritário os diplomatas que irão compor o Quadro de Acesso e ascender aos cargos disponíveis.

Intentou-se fazer levantamento dos cargos supracitados, a fim de verificar em que medida eles são ocupados por homens, no entanto, não há disponibilidade na mídia e no sítio eletrônico do Ministério das Relações Exteriores sobre todos os seus ocupantes, motivo pelo qual não foi possível elaborar tal tabela. No entanto, até onde foi possível buscar, observou-se a ocorrência de maior número de cargos ocupados por homens.

Figura 1 Processo de elaboração do Quadro de Acesso



Fonte: Decreto nº 6.559/2008. Elaboração: TEIXEIRA, 2017.

É importante observar a existência do denominado Quadro Especial (QE), formado por diplomatas que atingem o limite de permanência em uma mesma classe, que varia conforme o cargo. Uma vez lotado no QE, os diplomatas podem concorrer à promoção para o nível subsequente somente caso este também possua vaga disponível no QE. Portanto, a probabilidade de ser promovido estando no QE é inferior à de ser promovido estando no quadro ordinário do Serviço Exterior Brasileiro. Além disso, Ministros de Segunda Classe do Quadro Especial não podem pleitear promoção à Primeira Classe. Não se buscou discorrer com primazia sobre o QE, pois seu funcionamento não é diretamente relevante para os fins desta pesquisa, apesar de importante para compreender a dinâmica da ascensão hierárquica no MRE.

2.4.3 Mulheres No Itamaraty - Cronologia e Barreiras Superadas

O serviço exterior no Brasil, até 1931, tinha três ramos diferentes: o serviço diplomático, o serviço consular e o quadro de Oficiais da Secretaria de Estado. A partir da Reforma Melo Franco, ocorrida em 1931, este último quadro foi excluído, e as quatro mulheres diplomatas do MRE que até então serviam como Oficiais da Secretaria de Estado, foram transferidas para o corpo consular. Enquanto os homens oficiais de Secretaria puderam escolher entre a carreira consular e a carreira diplomática, às mulheres coube a promoção automática à carreira de “menor prestígio” - quando comparada à diplomática, de maior prestígio (FRIAÇA, 2018).

Em abril de 1934 foi publicado o Decreto 24.113, cujo Art. 75, §3º, estabelecia que, se um funcionário se casasse com uma funcionária da carreira diplomática ou consular, um dos dois deixaria de receber seu salário. Uma vez que o Código Civil de 1916 estabelecia a hierarquia marital, a mulher era a escolhida (FRIAÇA, 2018). Oswaldo Aranha, Ministro das Relações Exteriores apossado em 1938 e importante personalidade na diplomacia brasileira, afirmava as mulheres não deveriam ingressar na carreira diplomática porque, “além de expor o Brasil ao ridículo”, criavam embaraços para o governo brasileiro e outros Estados, pois as leis de outros países, bem como a religião, os hábitos sociais e os conceitos políticos eram diversos e muitos não favoreciam a admissão de mulheres (AMPARO; MOREIRA, 2021). Além disso, dizia que a mulher não conseguiria agir de forma precisa e eficaz devido à “fragilidade do sexo feminino”, e as casadas submeteriam seus maridos a vexames e causariam conflitos de autoridade, pois para eles seria difícil encontrar uma carreira no exterior enquanto acompanhassem suas esposas durante as remoções, e dificilmente receberiam remuneração maior que elas, contrariando a sociedade conjugal prevista no Código Civil de 1916 (FRIAÇA, 2018).

Em 1938 é proibido por lei o ingresso de mulheres à carreira diplomática. A criação do Instituto Rio Branco em 1945 fez com que surgissem expectativas acerca de as mulheres poderem participar do concurso, mas o Decreto-lei nº 9.202, publicado em 26 de abril de 1946, designou como elegíveis à carreira diplomática apenas brasileiros do sexo masculino. O decreto ainda dispunha de outras regras sobre matrimônio, prejudiciais, sobretudo às mulheres, pois, a

diplomata que contraísse matrimônio com membro da carreira diplomática seria obrigatoriamente exonerada (FRIAÇA, 2018).

Em 1954 foi oficialmente liberado o ingresso na carreira diplomática para toda a sociedade, sem distinção de gênero. Tendo sido superadas as barreiras legais no que diz respeito ao ingresso das mulheres na diplomacia brasileira, ainda existiam entraves para as aspirantes à carreira diplomática. Um deles é a determinação do Itamaraty de que em casos de casais de diplomatas que pleiteassem cargos em outro país – prática denominada remoção - um dos envolvidos teria necessariamente que “agregar”, o que significa renunciar à remuneração e ao tempo de serviço no exterior, comprometendo-se a somente acompanhar o cônjuge. Ainda que não houvesse determinação específica por parte do MRE quanto à escolha, essa renúncia era, comumente, feita por parte das mulheres, que não raro acabavam desistindo da carreira (BALBINO, 2011).

Em 1986, a Lei 7.501 pôs fim ao instituto da “agregação” a partir da data de sua publicação, sem, contudo, retroagir para contabilizar o tempo perdido pelos diplomatas que haviam agregado, em sua maioria mulheres. Apesar de superado o instituto da agregação, no mesmo ano foi estabelecido que um dos cônjuges em remoção deveria abdicar de parte dos vencimentos, recebendo cerca de 60% do ordenado. Aqui também, embora a legislação não criasse distinção de tratamento por gênero, a prática terminava por prejudicar, mais frequentemente, as mulheres (FRIAÇA, 2011).

Finalmente, foi publicada em 19 de dezembro de 1996 a Lei 9.392, que estabelecia o recebimento igualitário de vencimentos para ambos os diplomatas casados em casos de remoção conjunta. Essa lei, ainda segundo Friaça (2011), representou o fim do último entrave de fundo legal à equidade entre homens e mulheres dentro do Ministério das Relações Exteriores brasileiro.

Thereza Quintella, aprovada no concurso de 1958 (à época denominado CPCD), foi a primeira aluna do Instituto Rio Branco a ter se tornado embaixadora de carreira - diplomatas que passaram por todos os cargos no instituto até o de Ministro de Primeira Classe (embaixador), em vez de nomeações por meio de indicações políticas. Ela foi a primeira diplomata a se intitular como Ministra, no feminino, e a primeira mulher a alcançar o nível de

Ministra de Primeira Classe desde a criação do IRBr; e foi ainda a primeira mulher a dirigir o instituto (AMPARO; MOREIRA, 2021).

No entanto, segundo Globo (2018), a diplomacia não tem rosto de mulher. Isso inclui, além de aspectos físicos, a expectativa social do casamento e da maternidade atrelada às mulheres e à realidade das remoções diplomáticas, as quais passam então a ser uma barreira aos papéis e responsabilidades envolvidos na ideia de família (BALBINO, 2001; FARIAS, CARMO, 2016).

Muitas mulheres na carreira equilibram as funções de diplomata, responsável pela casa e esposa de diplomata, enquanto os homens têm mais tempo livre para socializar com os colegas de profissão. O relato de uma diplomata exemplifica as dificuldades das mulheres em lograr conciliar o desenvolvimento do seu capital social na carreira com os papéis que têm que desempenhar no âmbito privado (AMPARO; MOREIRA, 2021):

Eu queria tanto a minha carreira que eu fazia qualquer coisa, pagava qualquer preço, eu construí a casa, eu cuidava dos meninos, e ele só fazia o trabalho dele. E era assim, ele estava em casa no domingo lendo o jornal e ninguém incomodava porque ele estava trabalhando e a gente fazia todo o resto, leva menino pra médico, pra dentista, trabalha. [...] Até me lembro de uma coisa muito interessante, muito curiosa, um dia eu estava no trabalho e a babá me liga de casa, e diz: o “XXXXXX tá com um febrão”, não sei o que é, então falei: “bom, então vou lá ver o que é”. Saí, passei no banheiro, encontrei uma amiga minha, a XXXXXX, um pouco mais velha do que eu... eu disse: o “XXXXXX está com um febrão”, então eu estou indo correndo em casa. Daí XXXXX nem falou nada, nem me perguntou nada, sabe o que ela me disse? “Você não diga a ninguém que vai levar seu filho ao médico, diga que você vai ao cartório”. Todo mundo respeita se você for ao cartório, agora se você for ao médico... aí é: “...as mulheres na carreira, olha aí”. Se um homem sair para levar o filho ao médico é um pai esmerado, atencioso, homem dedicado etc. se for a mulher... (Entrevista concedida em 24 de novembro de 2014. Diplomata anônimo 2). (GLOBO, 2018, p. 449)

Tais aspectos citados pela diplomata foram analisados em estudo realizado com 208 diplomatas brasileiros, onde verificou-se que, quando perguntados se a carreira era diferente para mulheres, 54% dos homens disseram não haver diferenças, enquanto para 85% das mulheres há diferenças. Dentre os aspectos apontados estão:

Tabela 2 – Diferenças na carreira para homens e mulheres

Temas	Mulheres	%	Homens	%
Vida pessoal e maternidade	31	25%	43	35%
Tomada de decisão/maior dedicação ao trabalho	11	9%	6	5%
Preconceito, machismo, sexismo, assédio	17	14%	14	11%
Mulheres são favorecidas nas promoções	0	0%	1	1%
Total	59	48%	64	52%

Fonte: Elaboração: GLOBO, Karla, 2018.

Em face de um cenário internacional marcado pela globalização e da nova ordem constitucional de 1988, o Itamaraty teve de lidar simultaneamente com a crescente concentração de poderes nas mãos dos presidentes da República e com o aumento da pressão de diferentes atores sociais na produção da política externa brasileira. Este novo desafio levou a instituição à uma crescente preocupação com a representatividade do corpo diplomático em relação à diversidade da população brasileira (LOPES, 2013). Por conseguinte, essas transformações internas e internacionais fizeram com que o MRE passasse por ajustes institucionais a fim de garantir seu status quo como ator central na arena decisória da política exterior brasileira.

Medidas democratizantes começaram a ser adotadas pela instituição, tornando-se mais visíveis ao público a partir das reformas feitas pelo ministro Celso Amorim durante o governo Lula (2003-2010) (GLOBO, 2018). As reformas adotadas interferiram na forma de acesso à carreira - com mudanças significativas no concurso público - e nos mecanismos de ascensão hierárquica dentro dos quadros do serviço diplomático do Itamaraty, como é o caso do programa de cotas para afrodescendentes e pessoas com deficiência e a política de nomeação de mulheres a importantes cargos, a fim de legitimar maior representatividade feminina no ministério. No que diz respeito à medidas efetivas para a diversificação, no âmbito do recrutamento, podem ser listados: eliminação de provas orais, inclusive de idiomas; nomeação imediata; criação de bolsas de estudo para afrodescendentes; reconhecimento de união de pessoas do mesmo sexo para remoções e plano de saúde; fim das barreiras institucionais que impediam a promoção de mulheres; estímulo à promoção de mulheres; eliminação do critério etário; reserva de vagas para deficientes físicos, entre outras (GLOBO, 2018). O Partido dos Trabalhadores (PT), durante o governo Lula (2003-2010), por estar mais à esquerda do espectro político-ideológico do que seu antecessor, Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), esteve associado ao desenvolvimento de políticas que atendessem ou mitigassem os problemas das minorias sociais

(FIGUEIREDO; LIMONGI, 1995), conforme a política de “cotas informais” adotada pelo Chanceler e Ministro Celso Amorim (2003–2010):

[...] foi algo não escrito, mas foi uma política do Embaixador Celso Amorim, ele fez e ele disse isso de uma forma muito bonita, que eu gravei que me emocionou muito: “As mulheres não eram promovidas, não porque não eram competentes, elas eram mulheres, e agora eu estou promovendo não porque elas são mulheres, mas pela competência.” (Entrevista concedida em outubro de 2014. Diplomata anônima 3). (GLOBO, 2018, p. 451)

Essa atribuição ao então chefe da casa e não a uma política de governo pôde ser verificada quando, mesmo no mandato de uma nova presidenta também do PT, os ministros que sucederam a Celso Amorim não deram continuidade à política de “cotas” implantada em sua gestão. É importante ressaltar que políticas afirmativas com o intuito de minimizar as desigualdades não é uma exclusividade brasileira; na França, por exemplo, também ocorreram ações semelhantes (GLOBO, 2018).

Mesmo depois da eliminação de barreiras que limitavam o acesso e a ascensão das mulheres na carreira, elas não são ainda nem um quarto do corpo diplomático brasileiro e nem ocuparam os postos mais importantes da carreira como a de Secretaria Geral, a Embaixada em Washington, da Argentina ou da França (GLOBO, 2018). O caso de sucesso mais expressivo é de Maria Luíza Viotti, nomeada Embaixadora do Brasil na ONU em Nova York e sua vice Regina Maria Cordeiro Dunlop, promovidas durante chefia do Min. Celso Amorim (GLOBO, 2018). Em 2003, Amorim nomeou a primeira Subsecretária do Itamaraty: Vera Pedrosa Martins de Almeida. Em 2005, nomeou Maria de Nazareth Farani Azevedo como chefe do Gabinete do Ministro das Relações Exteriores, função até então nunca exercida por uma mulher (EXTERIORES, 2018; AMPARO; MOREIRA, 2021). Ainda em sua gestão, duas mulheres foram enviadas ao Oriente Médio: Maria Elisa Berenguer, para chefiar a embaixada do Brasil em Tel Aviv, e Ligia Maria Scherer, para liderar a representação do Brasil em Ramallah. Conforme concluem Amparo e Moreira (2021), Celso Amorim promoveu uma política informal de cotas para promoção de mulheres na hierarquia do Ministério, por meio de instrumentos de pressão interna.

Assim, de 2003 a 2009, a proporção de mulheres entre os diplomatas promovidos cresceu de 16% para 29% (COCKLES; STEINER, 2017). Contudo, com o fim do governo Lula e mudanças na liderança do MRE, essas medidas foram freadas, pois, além de serem informais, grande parte dos diplomatas não reconhecia haver desigualdades de gênero no Itamaraty e

consequentes prejuízos para as mulheres. Ademais, algumas diplomatas mulheres desaprovavam tais cotas, acreditando não serem o melhor meio para superar as desigualdades, pois suas promoções pareceriam decorrer do fato de serem mulheres e não pelas suas competências. Apesar de extinta, a política de cotas contribuiu para dar visibilidade à questão de gênero na instituição (COCKLES; STEINER, 2017).

Além da distribuição hierárquica, a desigualdade de gênero no Itamaraty também pode ser notada ao observarmos os cargos por meio de viés representativo, isto é, os mais veiculados nas mídias e de maior visibilidade à sociedade: nunca houve uma Ministra das Relações Exteriores no Brasil – que desde 1988 somaram mais de 74 trocas, incluindo os interinos, bem como nunca houve uma Secretária-Geral das Relações Exteriores e apenas três mulheres comandaram o IRBr desde sua criação, em 1945 (AMPARO; MOREIRA, 2021).

Outro fato que indica a desigualdade de gênero no MRE é a distribuição de diplomatas nas funções de postos no exterior: elas não ocupam funções de visibilidade e/ou de maior importância nos postos mais relevantes (GLOBO, 2018). Por exemplo, nunca houve uma mulher na chefia das embaixadas de Washington, Buenos Aires, Madri, Londres e Lisboa. Em 2018, havia 122 chefes de embaixada e apenas 12 eram mulheres (9,8%), sendo 5 na África, 4 na Europa e 3 na Ásia. Já quanto aos 52 Consulados-Gerais, as mulheres chefiam 17 deles (32,6%), cerca de 1/3 do total (EXTERIORES, 2018). Uma hipótese para a menor presença feminina no MRE é que menos mulheres fariam o processo seletivo do Instituto Rio Branco, devido à dificuldade de conciliar a vida profissional e pessoal, porém isso parece questionável quando se olha para o cargo de oficial de chancelaria do MRE. Este cargo, embora em grau um pouco menor, também se encontra exposto ao principal constrangimento da vida diplomática: as remoções, ainda que não desempenhe funções de delegação e decisão e que em grande medida se restrinja à tarefa de secretariar os diplomatas (GLOBO, 2018). Nessa função, o número de mulheres supera e muito o número de homens. Em 2005, essa carreira contava com 60,5% de mulheres contra 19,4% de mulheres diplomatas (GLOBO, 2018).

Com relação ao processo seletivo, o aumento do número de mulheres não se dá depois da eliminação das entrevistas em 1984, como se poderia supor num primeiro momento, mas quando se elimina qualquer prova oral para a entrada na carreira. Com eliminação dessa modalidade de avaliação se observa um aumento de 4,9% no número de mulheres aprovadas de um governo para o outro. Buscando explicar esse dado, acredita-se que os exames orais

tendem a limitar o acesso de mulheres à carreira, talvez pelos critérios subjetivos da banca ou porque as mulheres são menos treinadas, têm mais dificuldades e são mais rigidamente avaliadas quando falam em público (GLOBO, 2018). Ao contrário dos homens, além de ter que discorrer sobre os conhecimentos do concurso, as mulheres eram expostas a questões como filhos e casamento, que eram perguntadas exclusivamente a elas:

Eram um obstáculo terrível. Também para os homens, mas para as mulheres em especial. Eles sempre perguntavam: “Quê que vai acontecer?”; “Vai continuar na carreira? Não vai? Como é que vai ser se você casar? Como vai fazer com o seu marido? Como vai continuar: isso aqui é uma coisa que você está interessada agora, vai largar” [...]. Também faziam com os homens, mas com as mulheres eram piores [...]. E ficaram perguntando: “Se seu marido for dentista, se seu marido...”. E eu: “Nem sei se vou me casar!” [...] A mesma coisa acontece com os homens – e se a mulher for arquiteta, engenheira? Terão o mesmo tipo de problema que a mulher. Quer dizer, o mesmo tipo de problema se coloca para os homens, mas isso nunca era perguntado para eles. Era uma coisa bastante desigual. (BALBINO, 2011, p. 118).

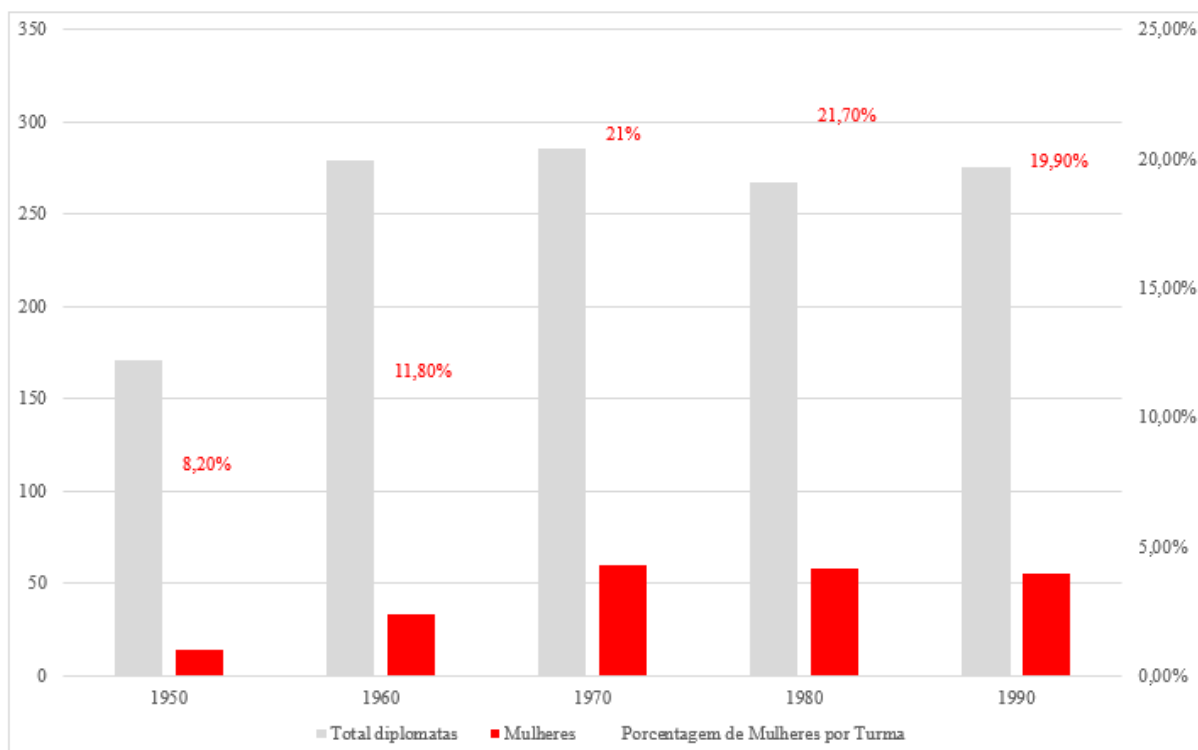
Conforme depreende-se da diplomata entrevista por Balbino (2011), os questionamentos acerca da vida privada, casamento e filhos eram mais frequentes para o sexo feminino. Em outra entrevista também foi relatado outros tipos de constrangimentos. Numa seleção no final dos anos 1970, foi pedido para uma candidata tirar a sua blusa (BALBINO, 2011). Conclui-se que as mulheres têm que apresentar outras disposições num campo histórico e marcadamente masculino, uma vez que não basta ser boa profissional, mas é necessário lidar com outras variáveis exclusivas, fruto da desigualdade estrutural entre os gêneros, que são reproduzidas no interior desse espaço social (BALBINO, 2011). Balbino (2011) sintetiza, finalmente, que nas décadas que antecederam os anos 2000 não havia preocupação em diversificar o espaço “naturalmente” excludente do MRE, e as medidas mais efetivas para a diversificação na carreira ocorreram depois da redemocratização, principalmente a partir dos governos Fernando Henrique Cardoso e Luiz Inácio Lula da Silva. Neste último se nota não apenas a adoção de medidas efetivas como também uma mudança no discurso, que deixa de se referir somente à meritocracia e passa a expor a necessidade de transformar o Itamaraty num espaço que representasse mais a sociedade brasileira (BALBINO, 2011).

Em suma, pode-se dizer que a diplomacia do Império representava a aristocracia e nos primeiros anos da República os quadros eram da elite social, econômica e cultural. Os cinquenta anos finais do século XX foram marcados pela adoção de discurso e de práticas que

privilegiavam o mérito daqueles que tivessem maior apreensão naturalizada da cultura legítima, o que ainda reforçava a presença da elite no Itamaraty. Somente no século XXI, passa-se a dizer que a diplomacia precisa representar a sociedade brasileira (GLOBO, 2018). Atualmente há medidas e mudanças efetivas nas regras de recrutamento, tanto no funcionamento interno e no discurso, mas estes ainda não transformaram a instituição de forma substantiva (GLOBO, 2018).

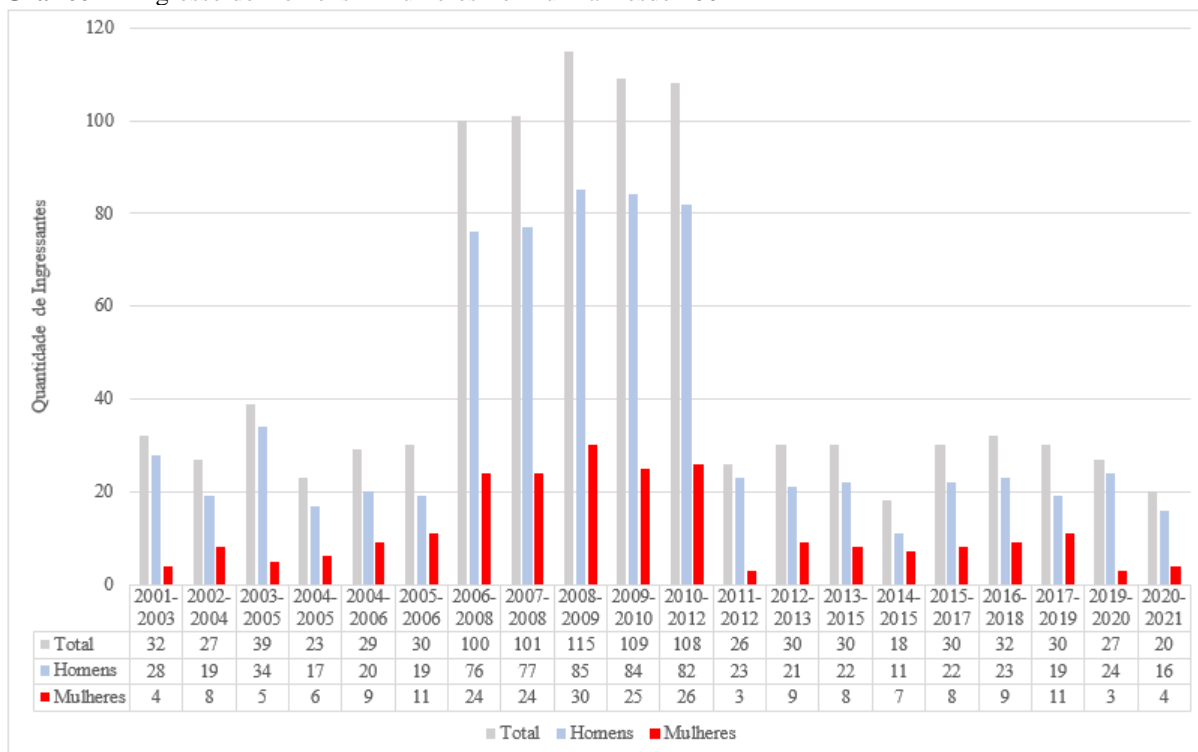
Balbino (2011) estimou, de acordo com a projeção dos dados de 1954 a 2010, que a igualdade entre os gêneros no quadro diplomático só será atingida em 2066. Isso, segundo a autora, se considerado que será pelo menos mantido o ritmo de crescimento da entrada das mulheres ao Itamaraty, o que não tem sido linear quando analisadas as últimas décadas e os últimos anos, conforme gráficos abaixo.

Gráfico 1 - Ingresso de Homens x Mulheres Por Turma nas Décadas de 1950 a 1990



Fonte: Anuário, Instituto Rio Branco, 2019, p. 18-19. Próprio autor.

Gráfico 2 - Ingresso de Homens x Mulheres Por Turma Desde 2001



Fonte: Anuário, Instituto Rio Branco, 2019, p. 18-19. Próprio autor.

Em ambos os gráficos acima estão demonstrados, quantitativamente, os ingressantes por turma à carreira diplomática. O primeiro trata das décadas de 1950 a 1990, enquanto o último aborda as turmas ingressantes desde 2000. Independentemente de qual gráfico analisemos, é possível notar a ausência de linearidade de aumento de ingresso das mulheres na carreira, que diminuiu, proporcionalmente, da turma de 2010-2012 para a 2011-2012, por exemplo. O mesmo fenômeno é observado na década de 1990, que demonstra declínio no ingresso proporcional de mulheres à carreira diplomática quando comparada com décadas anteriores.

Esses fatos são de grande valia para o presente estudo e demonstram que, embora a presença feminina na política externa brasileira tenha aumentado de forma notória desde a década de 1950, por vezes não há evolução na sua participação, que até o presente ainda não atingiu a marca de 50%.

Observa-se que em alguns anos foram realizados mais de um certame de ingresso ao IRBR, motivo pelo qual pode haver mais de uma turma com o mesmo ano correspondente.

Como se observa pela tabela a seguir, ponderadamente as mulheres estão distribuídas entre as classes de maneira mais desequilibrada do que os homens. As linhas de tendência mostram que a desproporção das mulheres entre as classes foi maior que a dos homens no período estudado, com baixa composição delas entre as classes superiores.

Tabela 3 - Porcentagem de diplomatas por cargo, total e por sexo, em abril de 2019

Cargo	Total	Mulheres	Homens
Terceiro-Secretário	11,35%	3,14%	8,21%
Segundo-Secretário	21,79%	5,19%	16,60%
Primeiro-Secretário	19,81%	5,06%	14,74%
Conselheiro	19,10%	4,04%	15,06%
Ministro de Segunda Classe	14,68%	3,14%	11,54%
Ministro de Primeira Classe	13,27%	2,50%	10,77%

Fonte: dados fornecidos pelo MRE, em 24 de abril de 2019. Elaboração: AMPARO; MOREIRA, 2021.

Ao analisarmos a Tabela 3, que constitui um recorte da realidade institucional em 2019, é possível constatar que a maior porcentagem de mulheres diplomatas são da categoria Segunda-Secretária (5,19%), cuja passagem do nível de Terceira-Secretária ocorre de forma automática, ao completar dois anos de estudos no IRBr. Já de Segunda-Secretária para Primeira-Secretária, passam a valer os critérios de promoção que envolvem tempo de serviço do exterior, cursos e votação interna, exigindo-se maior articulação política (AMPARO; MOREIRA, 2021).

A partir do nível “Segundo Secretário”, a porcentagem de mulheres diminui conforme o nível hierárquico aumenta. Por outro lado, com os homens, observa-se que a porcentagem de Conselheiros é maior que a de Primeiro-Secretários, ou seja, conforme o nível hierárquico aumenta, a porcentagem de homens não diminui como ocorre com as mulheres. Uma hipótese é que quando os critérios de promoção requerem articulação política dentro do Itamaraty, as mulheres são prejudicadas, uma vez que são socializadas numa estrutura que as afastam do exercício do poder (BALBINO, 2011; SAFFIOTI, 2015).

Com relação a este fenômeno, trabalhos anteriores observam o surgimento de um “gargalo” a partir das promoções para a classe de Conselheiros que afeta especificamente as mulheres (BALBINO, 2011, p. 179; FARIAS; CARMO, 2016, p. 7; GLOBO, 2018, p. 127). Seria justamente a partir deste ponto da carreira que as conexões e articulação política tornam-se mais relevantes para a aquisição das promoções (BALBINO, 2011, p. 67-68).

No momento em que as promoções são feitas a partir do sistema de votação vertical e horizontal, tendo em vista que as mulheres configuram menos de 25% do corpo diplomático, os homens são privilegiados novamente, devido à maior probabilidade de receberem tarefas cruciais para promoções, tanto por serem maioria, como em função do ambiente favorecer o masculino (BALBINO, 2011). Além disso, as mulheres precisam provar ter mérito e ser capazes dez vezes mais que os homens, como afirma a diplomata Gisela Padovan (EXTERIORES, 2018, 47:02 – 47:50).

Conforme apurado em 2019, o número de mulheres em atividade na carreira diplomática é de 316, de um total de 1.540 diplomatas, o que representa aproximadamente 20,5% do efetivo (ANUÁRIO IRBR, 2019, p. 19). Notou-se que houve uma diminuição na participação feminina no Ministério, tendo em vista que na apuração de 2018, ano anterior ao supracitado, estas representavam 23,40% do total de diplomatas. Entre as diplomatas em atividade, 39 pertencem à classe de ministra de primeira classe (18,9% de um total de 206 embaixadores), segundo o anuário referente ao ano de 2019, divulgado no final do mesmo ano. Com base nesses dados, a baixa presença de mulheres na diplomacia brasileira é notória, incluindo o cargo mais alto da carreira, o de Ministro de Primeira Classe. Dos 26 novos diplomatas aprovados no certame de 2018, 23 são homens e 3 são mulheres.

Analisando as promoções no primeiro semestre de 2019 no MRE, as mulheres totalizaram 18,6% dos diplomatas promovidos. No segundo semestre, por sua vez, corresponderam à parcela ainda menor, consolidando 2019 como o ano do mais baixo índice de mulheres promovidas dos últimos quatro (IRBR, 2019). Na ocasião, após questionado sobre o número reduzido de mulheres promovidas, o então Ministro das Relações Exteriores Ernesto Araújo afirmou que “todas as promoções são decididas com base no mérito e nos antecedentes funcionais das e dos diplomatas”.

Segundo a embaixadora Thereza Maria Machado Quintella, primeira mulher formada pelo Instituto Rio Branco a se tornar embaixadora no Brasil, a baixa presença de mulheres na estrutura de comando do Itamaraty “deve-se à resistência dos homens em abrir mão de seus privilégios” (QUINTELLA, 2018, p.8). Quintella demonstra preocupação com a ausência de mulheres na estrutura de comando do Itamaraty:

Quando homens em posições de poder estão preparados para participar, ao lado das mulheres, desse esforço, os avanços são mais rápidos e mais suaves. Chegou a haver no Itamaraty, alguns anos atrás, sensibilização para a necessidade de considerar também as candidaturas femininas aos escalões mais elevados da carreira de diplomata, bem como de nomear mulheres para funções de alta chefia na Secretaria de Estado, como a direção de Subsecretarias-gerais políticas, e a chefia de postos relevantes, como as Delegações Permanentes junto à ONU, em Nova York e em Genebra, a Delegação junto à União Europeia, em Bruxelas, e a Embaixada em Paris. Atualmente, porém, a Casa resente-se de estarem as mulheres sub-representadas, tanto na hierarquia de comando do Ministério quanto na condução dos postos de maior visibilidade. (QUINTELLA, 2018, p.8).

Haveria uma carência de informações estatísticas sistematizadas sobre os concursos, principalmente. Isso significa que o trabalho incluirá a produção e sistematização de dados institucionais inéditos (BALBINO, 2011).

A participação das mulheres em carreiras e posições tradicionalmente masculinas conta com uma barreira que antecede até mesmo o processo de recrutamento: o sentimento de “não pertencer àquele espaço” e as baixas perspectivas de sucesso desestimulam a candidatura feminina (HOYTI, 2005). No caso da diplomacia, as mulheres enfrentam, ainda, expectativas do custo familiar para investimento na carreira, calculado geralmente, dentre outros, pela abdicação da vida familiar, por conta da instabilidade das remoções, além dos estigmas da perda da feminilidade e da alta correlação entre a progressão e os divórcios (BALBINO, 2011). Os trabalhos de Balbino (2011) e Delamonica (2014) sugerem que as características da carreira diplomática tendem a afastar o interesse das mulheres.

2.4.4 Mobilizações De Caráter Inclusivo

Recentemente tem havido esforços por parte das mulheres diplomatas no que tange o estabelecimento de linhas de argumentação comuns a todas elas. Dentre esses esforços está a criação de grupo no Facebook denominado Mulheres Diplomatas Brasileiras, criado em 26 de novembro de 2013; onde as participantes visavam - e ainda visam - expor pautas pertinentes ao gênero feminino dentro do Itamaraty. Vale ressaltar que se trata de grupo extraoficial e informal, e que nem todas as mulheres diplomatas participam.

Neste mesmo ano de 2013, ocorreu em 07 de fevereiro a 1ª Reunião Informal de Mulheres Diplomatas, que contou com 71 participantes, com o mesmo objetivo de focar pontos pertinentes ao gênero feminino dentro da carreira diplomática brasileira.

Houve institucionalização de um email comum, com acesso apenas para aquelas diplomatas que assim requisitarem, por meio do qual as participantes compartilham informações e experiências comuns. O correio eletrônico tem sido uma forma prática para comunicação entre as diplomatas e o surgimento de eventuais debates que julguem importantes.

Possivelmente não houvera um movimento anterior por parte das diplomatas, porque apenas com as redes sociais e as mídias digitais puderam reunir-se e organizar-se, já que estão sempre viajando a serviço do país.

A partir da exposição de tais manifestações, nota-se um incremento no interesse das discussões de gênero dentro do MRE. É um momento inédito, pois as diplomatas estão se mostram dispostas a falar sobre a temática e estão também engajadas para serem atores ativos desse processo de mudança, visto que a perspectiva dessas mulheres é relevante pelo fato de terem pontos de vistas diferentes sobre os processos sociais, em virtude de sua posição neles (YOUNG, 2000, p. 137).

Por mais solidário que seja com as reivindicações das mulheres, um homem não compartilha suas vivências e, portanto, não tem acesso à perspectiva social própria das mulheres. A presença delas é crucial para que essa perspectiva se faça ouvir nos debates políticos (MIGUEL; BIROLI, 2010, p. 670)

O Itamaraty chegou a demonstrar maior conscientização sobre a reprodução das desigualdades sociais brasileiras no interior da instituição ao adotar algumas medidas para tentar reverter este quadro, como: a política de nomeação a importantes cargos e as cotas para promoção, no governo Lula; o Plano Nacional de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança, lançado em 2017 e elaborado pelo Itamaraty com ajuda do Ministério da Defesa, do Ministério da Justiça, Segurança Pública e do Ministério dos Direitos Humanos e com o apoio e participação da ONU-Mulheres e, representando a sociedade civil, do Instituto Igarapé (Itamaraty, 2017). Somando-se a isso, o MRE lançou uma campanha, em 2018, nas redes sociais digitais a fim de incentivar que haja mais mulheres diplomatas.

A primeira manifestação formal do grupo de mulheres diplomatas se deu por meio de uma carta subscrita por 203 diplomatas (FARIAS; CARMO 2016) entregue ao então Ministro das Relações Exteriores, o embaixador Luiz Alberto Figueiredo Machado, no dia 08 de março de 2014, dia internacional da mulher. A carta dispunha de um conteúdo que abrangia diversos temas e convergia com as literaturas sobre a questão de gênero no mercado de trabalho. Após a carta, foi criado, em setembro de 2014 com a portaria nº 491, o Comitê Gestor de Gênero e Raça do Itamaraty, que passou a coordenar programas e políticas voltados à promoção da efetiva igualdade de gênero e de raça no âmbito da chancelaria brasileira (FARIAS; CARMO, 2016; FRIAÇA, 2018). Através de reuniões não oficiais, foi entregue em março de 2014 uma carta à chefia do Ministério, contendo quatorze pontos com reivindicações de adequação à estrutura e jornada de trabalho à experiência, também, das mulheres. A carta, subscrita por 203 diplomatas, trazia entre os destaques a demanda de que o Itamaraty buscasse adquirir o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, compensação de reconhecimento do programa homônimo desenvolvido pelo governo federal em parceria com a ONU (TEIXEIRA, 2017). A mesma autora também relata:

À época da 5ª edição do programa, em 2014, como resultado da carta, já mencionada, o Itamaraty resolveu participar do Pró-Equidade (apesar de alguma resistência remanescente de alguns membros do Ministério). Um dos requisitos para conquista do selo consistia na criação de um comitê voltado às questões de paridade entre homens e mulheres e de igualdade racial, então, em setembro do mesmo ano, foi criado o Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR) do MRE. A participação das instituições no programa é vinculada à elaboração e cumprimento de um plano de ação eficiente, que avalia as necessidades particulares de cada companhia participante das edições.

[...] Quanto ao Comitê, o que parecia ser o momento adequado de abraçar a pauta de reivindicações por igualdade de gênero no Itamaraty rapidamente foi transformado no redirecionamento de suas funções para a questão de raça.

[...] Assim, a questão de gênero assumiu um papel secundário no Comitê. (TEIXEIRA, 2017, p. 65)

Além disso, no ano de 2015, por ocasião da assunção no cargo de ministro de Estado pelo embaixador Mauro Vieira, o grupo de mulheres diplomatas formulou carta de apresentação, colocando-se à disposição para dialogar e cooperar em temas de gênero. No mesmo ano, a propósito de discussão na imprensa sobre assédio no Itamaraty, representantes do Grupo foram recebidas pelo então secretário-geral, embaixador Sérgio Danese, a quem entregaram compilação de mais de cem relatos anônimos de assédio (FRIAÇA, 2018, p. 42).

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Segundo Marconi e Lakatos (2005) e Cervo (1996), métodos de pesquisa são um conjunto de atividades sistemáticas necessárias para atingir o resultado desejado e permitem chegar ao objetivo da pesquisa, que se resume em conhecimentos válidos em verdadeiros.

Assim, este capítulo descreve o método adotado na pesquisa, onde primeiramente são expostas a tipologia e descrição da pesquisa. Em seguida, encontram-se as características da organização estudada. E por último, tem-se as descrições da população e perfil da amostra do estudo, bem como os procedimentos adotados na coleta e análise dos dados.

3.1 Tipologia E Descrição Geral Dos Métodos De Pesquisa

A pesquisa desenvolvida no Ministério das Relações Exteriores configura-se como uma pesquisa de campo, onde o que acontece na realidade é observado e analisado através da percepção de pessoas que vivem essa realidade no dia a dia. Desta forma, quanto à forma de abordagem, a pesquisa configura-se como qualitativa. De acordo com Silva e Menezes (2005, p. 20), nesse tipo de abordagem “há um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números; sendo assim, a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são essenciais para a pesquisa”.

Do ponto de vista de seus objetivos, configura-se como uma pesquisa descritiva, pois tem como objetivo identificar, registrar e analisar os dados coletados, a fim de estabelecer relações entre as variáveis da pesquisa (SILVA; MENEZES, 2005, p. 20).

Para alcançar os objetivos da pesquisa foram realizadas entrevistas com mulheres diplomatas de carreira no Itamaraty, de diferentes cargos. A coleta de dados se iniciou após oito das contatadas terem aceitado convite para participação, da voluntariedade dos sujeitos da pesquisa, assim como comprovado pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Isso porque um dos interesses da pesquisa foi compreender a percepção desses atores em relação às suas vivências na carreira.

A pesquisa tem caráter exploratório, tendo como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (DIEHL, TATIM, 2004, p. 53).

Pretendendo não só compreender como as mulheres vivenciam o trabalho na diplomacia brasileira, mas também compreender as dinâmicas que influenciam a inserção desse setor da sociedade no MRE, foram elaboradas perguntas de diferentes vieses e os dados coletados para elaboração das entrevistas, secundários, foram obtidos em obras de objetivos relacionados aos presentes, além de informações disponíveis em sítios eletrônicos do Itamaraty e outros órgãos do governo.

3.2 Caracterização Da Organização, Setor Ou Área, Indivíduos Objeto Do Estudo

As entrevistas da pesquisa foram feitas com diplomatas mulheres do Ministério das Relações Exteriores brasileiro, órgão público centenário atuante na política externa brasileira, através de seu corpo diplomático e servidores, cuja missão é promover e defender os interesses do país no exterior e prestar assistência aos cidadãos brasileiros em países estrangeiros. Ainda, a Instituição tem como visão ser reconhecido pela sociedade brasileira e pela comunidade internacional como instituição de excelência na defesa do interesse nacional e se baseia nos valores: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. (CF88, art. 37).

De acordo com o exposto em seu sítio eletrônico, o Ministério das Relações Exteriores, conhecido como Itamaraty, é o órgão do Poder Executivo responsável pela política externa e pelas relações internacionais do Brasil nos planos bilateral, regional e multilateral. O Itamaraty assessora o presidente da República na formulação da política exterior do Brasil e na execução das relações diplomáticas com estados e organismos internacionais; além de organizar as visitas oficiais ao Brasil de chefes de estado e de governo e demais altas autoridades estrangeiras, bem como preparar e operacionalizar as visitas do presidente da República, do vice-presidente da República e do ministro das Relações Exteriores a outros países.

Com uma rede de mais de 220 representações no mundo, o Ministério promove os interesses do país no exterior, presta assistência aos cidadãos brasileiros e apoia a atuação de empresas brasileiras em mercados estrangeiros.

Demais informações da organização foram coletadas em páginas do governo na internet, tendo em vista se tratar de órgão público.

3.3 População e Amostra ou Participantes Da Pesquisa

Visando analisar a representatividade das mulheres na diplomacia brasileira, a amostra definida foram diplomatas do sexo feminino no Itamaraty, de diferentes faixas etárias e outras particularidades sociais, como número de filhos, devido à pertinência de obter-se variadas percepções e opiniões sobre o tema. Por vivenciarem em primeira pessoa o problema que visa este estudo, acredita-se na relevância respostas compreender se as mulheres brasileiras estão, ou não, devidamente representadas na política externa do país.

Foram entrevistadas oito participantes. Tendo em vista a relevância da hierarquia no MRE e sua influência nos acessos, atribuições, articulações e dificuldades dos cargos, buscou-se entrevistar mulheres de todos os sete cargos da carreira diplomática, tendo conseguido, no entanto, quatro destes. O que não foi, contudo, impeditivo para a obtenção de informações que satisfaçam a compreensão dos objetivos deste estudo.

Tabela 4 - Perfil das entrevistadas

	IDADE	CARGO	TEMPO DE CARREIRA	ESTADO CIVIL	FILHOS
Entrevistada 1	41	Conselheira	17 anos	Casada	1 filho
Entrevistada 2	38	Primeira Secretária	14 anos	Casada	1 filho
Entrevistada 3	35	Primeira Secretária	12 anos	Casada	2 filhos
Entrevistada 4	68	Embaixadora	40 anos	Divorciada	3 filhos
Entrevistada 5	37	Primeira Secretária	14 anos	Casada	Sem filhos
Entrevistada 6	43	Conselheira	17 anos	Casada	2 filhos
Entrevistada 7	44	Conselheira	18 anos	Casada	2 filhos
Entrevistada 8	36	Segunda Secretária	11 anos	Solteira	Sem filhos

Fonte: dados da pesquisa.

3.4 Caracterização e Descrição dos Instrumentos de Pesquisa

Segundo Gil (2002), a partir da técnica de levantamento de dados através de questionários, é possível coletar informações em relação a um grupo de pessoas, não precisando questionar toda população.

A pesquisa foi elaborada por meio de entrevistas semiestruturadas, realizadas através de aplicativo de vídeo, pois a “entrevista semiestruturada combina perguntas fechadas e abertas, em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada” (MINAYO, 2009, p. 64-66).

Visando compreender se as mulheres brasileiras possuem representatividade na diplomacia do país, foram aplicadas entrevistas com mulheres diplomatas de diferentes cargos na estrutura do MRE. Devido ao dinamismo da carreira diplomática e às características de intensa hierarquia, estratificação e política da estrutura do Itamaraty, as diferentes posições funcionais são responsáveis por determinar vivências e dinâmicas de poder às quais estão sujeitos os diplomatas (MOURA, 2007).

Um total de 11 perguntas foram feitas em cada entrevista, das quais 10 haviam sido previamente formuladas, enquanto surgiu uma décima primeira no decorrer do primeiro encontro virtual, tornando-se de pertinência para o estudo.

1. Já notou diferença de tratamento profissional, ou até mesmo algum tipo de assédio, que tenha ocorrido por parte da liderança ou de colegas para com diplomatas homens e mulheres, que acredita ter ocorrido devido à questão de gênero?;
2. Sua trajetória profissional foi/é similar à de colegas homens admitidos à mesma época?;
3. Acredita que a ascensão hierárquica ocorre de maneira igualitária entre diplomatas de ambos os gêneros?;
4. As mulheres diplomatas ocupam cargos-chave em embaixadas de maior prestígio e relevância para o Brasil? Teria algo a comentar sobre este ponto?;
5. A carreira de diplomatas mulheres é impactada de alguma forma em caso de matrimônio com cônjuge não diplomata?;
6. E no caso destas se casarem com colegas diplomatas?;
7. Pensa que os efeitos da carreira diplomática sobre a vida pessoal/familiar são os mesmos para ambos os gêneros?;
8. Qual sua opinião sobre a representação feminina no MRE?;
9. Desde que faz parte da instituição, percebeu superação ou engajamento do Ministério para promover a igualdade entre os gêneros?;
10. Que tipo de mudanças pensa serem necessárias visando aumentar a representatividade feminina no MRE brasileiro?.

3.5 Procedimentos de Coleta e de Análise de Dados

As oito entrevistas foram realizadas por meio de aplicativo de vídeo, tendo em vista a pandemia do coronavírus e, principalmente o fato de muitos diplomatas viverem em outros países.

Todas foram informadas no início da pesquisa que o material obtido era exclusivamente para intuito de estudo e para a elaboração de um trabalho de conclusão de curso, o roteiro da entrevista se dividiu em duas partes, na primeira buscou-se saber características pessoais dos indivíduos como idade, estado civil, função, tempo de serviço e se possuem filhos, ao passo que na segunda parte e maior parte da entrevista foram questionadas as percepções das mesmas sobre o assunto estudado.

Cada participante foi entrevistada uma vez, cada entrevista tendo durado cerca de uma hora. As respostas foram semanticamente validadas, correlacionadas aos símbolos específicos presentes no Ministério das Relações Exteriores e sua cultura, além de associadas aos temas discutidos na literatura trazida ao trabalho.

As perguntas foram abertas pois a intenção da entrevista não era de limitar o campo de respostas, mas arrecadar o maior número de informações possíveis. A coleta dos dados foi realizada na primeira semana de dezembro e a totalidade das entrevistadas autorizou que fossem gravadas, para fins de análise. Posteriormente aos encontros virtuais, as gravações foram reproduzidas pela pesquisadora para identificação precisa das respostas e percepções expostas pelas diplomatas, que foram agrupadas de acordo com as perspectivas comuns.

Na análise dos resultados foram divididos em tópicos os principais grandes temas identificados acerca da representatividade feminina no Itamaraty, conforme as entrevistadas expuseram.

Os cargos, bem como dados pessoais como idade, estado civil, número de filhos e tempo de carreira foram coletados somente a fim de otimizar a compreensão do fenômeno feminino no Itamaraty e como cada geração de diplomatas o enxerga, conforme informado às participantes.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Agora serão apresentados os resultados e discussões acerca da pesquisa realizada, permitindo confrontar os objetivos descritos no trabalho com os dados coletados.

As respostas foram divididas em categorias e compiladas em questões centrais, possibilitando análise imediata das convergências ou divergências dentre elas, e a frequência de ocorrência de determinada resposta. Para tal, foi elaborada a tabela 5, onde estão expostas as principais respostas às questões extraídas da pesquisa e das entrevistas.

A separação em aspectos comuns às entrevistadas possibilita identificar características e dinâmicas que favoreçam ou não a manutenção da representatividade das mulheres no Itamaraty, segundo as próprias diplomatas.

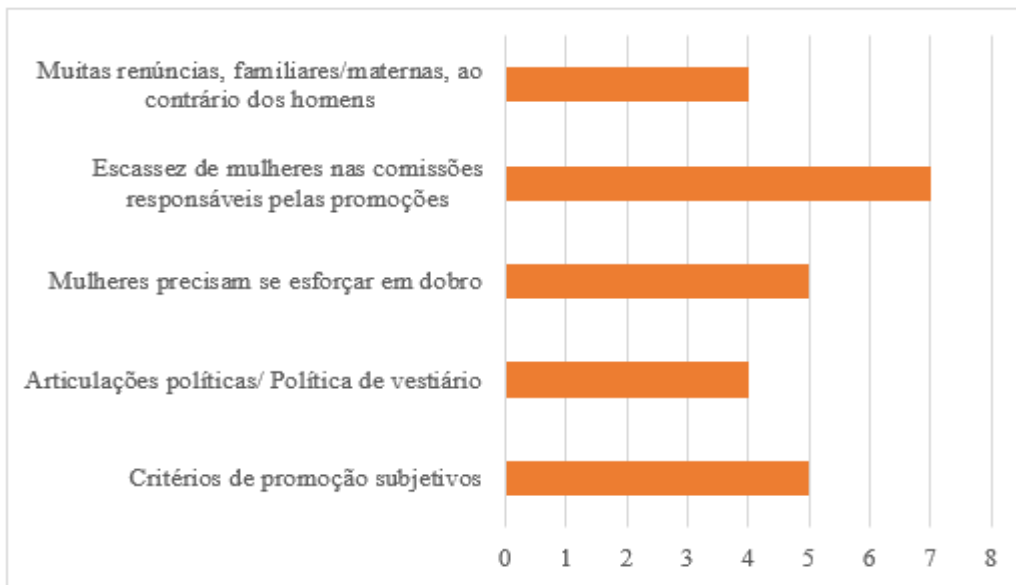
Algumas das abordagens trazidas na revisão teórica deste estudo se manifestam de forma clara nas percepções expostas, desde as problemáticas de gênero até os aqueles que as obras já haviam mapeado, no que diz respeito às mulheres no Itamaraty.

Tabela 5 – Resultados

Itens	Entrevistadas							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Já percebi desvalidação intelectual.	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
Já percebi atrasos em minha trajetória na carreira.	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Noto consequências acarretadas na carreira pela vida pessoal, e vice-versa.	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Noto consequências na minha carreira pela vida pessoal, e vice-versa.	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
Já notei práticas de discriminação de gênero no Ministério.	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Já passei por situações de discriminação de gênero no Ministério.	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
Percebo desigualdade entre atribuições de diplomatas mulheres colegas homens no MRE.	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
Enxergo a existência de desafios para maior participação e representação das mulheres no MRE.	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Notei avanços institucionais em prol de maior representatividade de mulheres no MRE desde minha admissão.	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Percebo avanços por vias informais em prol de maior representatividade de mulheres no MRE desde minha admissão.	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Percebo dificuldades na ascensão na carreira para mulheres.	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Vejo necessidade de mudanças internas pertinentes à igualdade de gênero no MRE.	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Acredito na implantação de cotas de gênero como medida de promoção de equidade no MRE.	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim

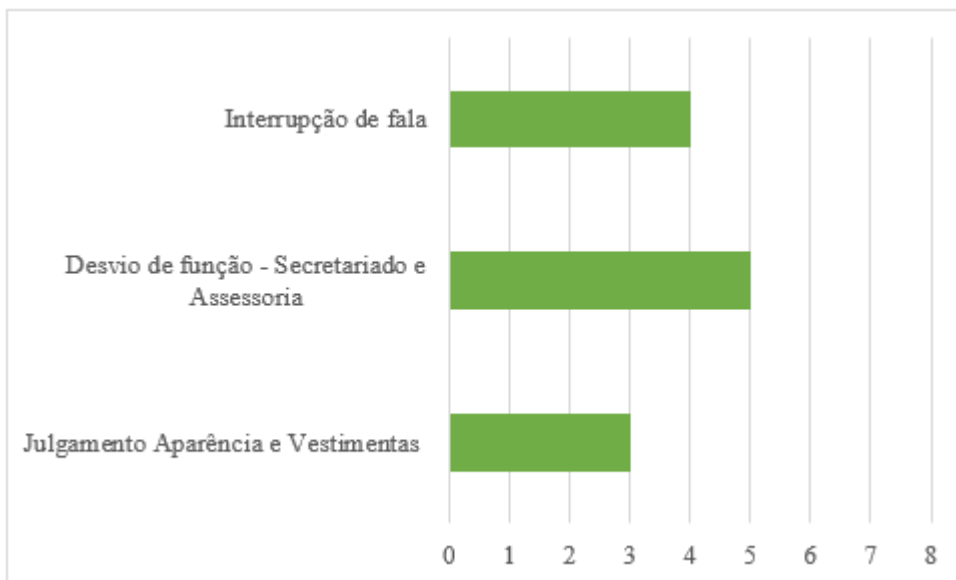
Fonte: respostas das entrevistadas. Próprio autor.

Gráfico 3 – Dificuldades de ascensão na carreira



Fonte: respostas das entrevistadas. Próprio autor.

Gráfico 4 – Discriminações de gênero



Fonte: respostas das entrevistadas. Próprio autor.

4.1 Desvalidação Intelectual

Todas as entrevistadas expressaram a necessidade de terem que provar, constantemente, sua competência, que estaria o tempo todo à prova.

Segundo muitas delas, há uma sensação de não pertencimento à instituição, enquanto seus colegas homens estariam perfeitamente situados em locais que naturalmente os competem, independentemente de suas subjetividades.

Uma respondente disse ainda que mulheres “são constantemente desacreditadas, enquanto os homens se enxergam como pares competentes”.

A presunção de que o ambiente público da sociedade compete aos homens foi tema de estudos anteriores, onde o homem é o personagem central no âmbito das tomadas de decisões (ABRAMO, 2007; BEAUVOIR, 1949). Além disso, estudiosos e grandes filósofos da antiguidade, bem como alguns não tão antigos assim, datando de 1790, afirmavam categoricamente que às mulheres eram vedada entrada no Conselho da época, devendo preocupar-se com “as coisas do lar” (BEAUVOIR, 1949, p. 148)

Este fenômeno está presente em diversas obras sociológicas, podendo ser atribuídas também à “casa dos homens”, manifestação social em que homens se identificam entre si enquanto “não-mulheres”, afirmando sua virilidade e preterindo mulheres.

Outra diplomata, cujo cônjuge também é da carreira, relatou que é recorrente assumirem que o parceiro ocupa cargo hierarquicamente mais elevado que o seu, e que tenha mais tempo de casa. Supõem, reiteradamente, que ela teria decidido acompanhar o marido na profissão, raramente assimilando que ela seria uma ambiciosa e prestigiosa diplomata de carreira próspera, por mais que o seja.

Outro ponto trazido nas entrevistas no que diz respeito a casais de diplomatas, foi que, ainda que no Brasil a mulher ocupe cargo mais elevado que seu cônjuge, há incompatibilidades de atribuições em suas remoções, por parte da liderança. Por exemplo, às mulheres são delegados cargos de menor visibilidade em áreas consulares e administrativas, enquanto aos seus parceiros, hierarquicamente inferiores, são designadas embaixadas em missões multilaterais, conforme afirmam três das oito entrevistadas. (Entrevistadas 1, 3 e 7). É possível encontrar similaridades com a pesquisa de Schein (1973), onde as características atribuídas aos

profissionais de sucesso dizem respeito aos homens, no imaginário social, não escapando, inclusive, do imaginário das próprias mulheres.

A alocação em consulados, cargos administrativos e bilaterais, de menor prestígio dentro das carreiras políticas, além de reduzir o poder de tomada de decisão do indivíduo, pode resultar em prejuízos na carreira, no longo prazo. Pois, tendo em vista a importância do currículo e da rede de contatos do diplomata para sua progressão profissional, as promoções são afetadas caso não tenham sido exercidos cargos relevantes para a diplomacia do país, principalmente quanto aos cargos hierarquicamente mais elevados.

Bourdieu (1998) afirmava a comum designação de mulheres a cargos considerados *soft*, ou secundários, sendo o feminino, visto como ornamental. Outros autores como Miguel e Biroli (2010) também sustentaram a existência de padrões culturais e de socialização que constroem o político como espaço masculino e inibem o surgimento da "ambição política" entre as mulheres.

Outras entrevistadas, quando questionadas, afirmaram não ocorrer este tipo de assimetria, uma vez que a hierarquia e atribuições de cada diplomata são resguardadas nas remoções, independente do gênero.

4.2 Trajetória Pessoal no Itamaraty

Quando questionadas sobre suas trajetórias pessoais, todas as diplomatas afirmaram que suas carreiras progrediram de forma análoga às de seus colegas homens admitidos no Itamaraty na mesma turma, com raras situações pontuais.

Metade ressaltou, inclusive, o fato de terem carreiras notoriamente exitosas.

Sobre suas exitosas carreiras, duas entrevistadas afirmaram considerar-se de sorte.

Quatro das oito participantes ocupam atualmente os três primeiros níveis da carreira, os de Primeiro, Segundo e Terceiro Secretário, estas ressaltaram o fato de as promoções

ocorrerem de maneira mais objetiva, ou até mesmo automática, do que os pleitos aos cargos mais altos da carreira.

Em concordância com as pesquisas anteriores, essas quatro diplomatas afirmaram que, por ainda não terem chegado aos níveis onde ocorre o “gargalo” entre homens e mulheres, suas trajetórias naturalmente ocorreriam de maneira objetiva e neutra até o momento.

Tomando como base dados históricos e a exclusão desde a Antiguidade das mulheres ao âmbito político e público, conforme atestado por filósofos gregos e pensadores como São Tomás de Aquino, a resposta da entrevistada nos remete ao fato de que para ocorrerem mudanças, estas devem ser institucionalizadas, uma vez que, quando as instituições formais faltam, são as informais que se encarregam de moldar o comportamento dos indivíduos (HELMKE; LEVITSKY, 2006).

Por mais que as entrevistadas tenham concordado, unanimemente, que suas carreiras progrediram de forma bem-sucedida, cada uma fez ponderações, descritas a seguir:

Outras duas afirmaram já terem sido preteridas em promoções por estarem grávidas. Ainda que não houvesse promessas abertamente divulgadas, ou formais, disseram estar cotadas para remoções e cargos aos quais foram desconsideradas, após elas informarem suas gravidezes.

Por outro lado, um quarto disse ter tido importantes e prestigiadas promoções enquanto grávidas ou durante a licença-maternidade.

Tais crenças e preterimentos têm raiz, dentre outros, no caráter patriarcal subjacente às instituições políticas liberais (MIGUEL; BIROLI, 2010), no qual os papéis de gênero e suas atribuições (principalmente o trabalho reprodutivo) são fortes na sociedade; além disso, outro fenômeno apontado pelos mesmos autores destaca os constrangimentos estruturais à participação política das mulheres, que possuem, via de regra, menos acesso aos recursos econômicos e muito menos tempo livre que os homens. Tempo livre do qual não dispõem por serem as responsáveis pelo âmbito doméstico (ABRAMO, 2007).

A entrevistada três acredita que, embora ela própria tenha uma carreira de sucesso, as mulheres, em geral, precisam provar muita competência.

A resposta da quarta entrevistada se assemelha, não obstante afirma ter uma carreira notável, afirmou que ela própria e suas colegas tiveram que fazer mais esforço para estar no mesmo lugar que alguns homens. Além disso, também ponderou sobre o fato de ainda não ter chegado às promoções que mais intensificam a desproporção entre mulheres e homens, como é o caso de Ministro de Segunda Classe e de Primeira (Embaixador).

Em 2018 a diplomata Gisela Padovan respondeu, similarmente, quando entrevistada, que as mulheres precisam provar ter mérito e ser capazes dez vezes mais que os homens (EXTERIORES, 2018, 47:02 – 47:50).

No que diz respeito à crítica excessiva com que as mulheres são avaliadas quanto ocupam cargos de poder em sua trajetória profissional, as líderes mulheres tendem a ser negativamente avaliadas, por mais que tenham desempenhado com competência suas atribuições (EAGLY, KARAU, 2002). Em comparação ao líder homem, paradoxalmente, ainda que as líderes sejam elogiadas por seu desempenho, estão propensas a serem taxadas de hostis, egoístas, e menos racionais (HEILMAN, 1995).

4.3 Esfera Pessoal Versus Carreira

Essa pergunta suscitou diversos relatos da parte das diplomatas entrevistadas, muitos dos quais corroboram as problemáticas brevemente explorada na revisão da literatura desta pesquisa, acerca dos papéis de gênero.

A entrevistada três afirmou que o único contratempo que lhe traz o exercício da diplomacia é o sacrifício de perder as fases de seus filhos, como a primeira infância.

A entrevistada dois ressaltou enfaticamente que acredita que a carreira diplomática causa muito mais impactos na vida pessoal da mulher do que na do homem, a despeito de não ser o seu caso, pois as mulheres ainda são as responsáveis pelos cuidados com a família, embora tenham ocorrido algumas mudanças neste sentido, ao longo dos últimos tempos.

Segundo ela, devido aos papéis de gênero, ainda que um homem tenha muitos filhos, ele não se vê obrigado a conciliar os encargos e o tempo necessários aos ambientes doméstico e profissional, que tende a ser árduo no caso da carreira diplomática.

Uma das entrevistadas relata ter colegas diplomatas que sofreram abortos espontâneos, ou que precisaram recorrer a tratamentos dispendiosos de inseminação artificial, devido ao retardamento da maternidade para poderem dedicar-se à carreira.

Contudo, afirma que grande parte das questões de gênero envolvidas estão presentes, na verdade, em toda a sociedade, sendo refletidas no MRE.

Muitas corroboram essa opinião.

Sobre as vidas pessoais das diplomatas mulheres cujos cônjuges não são da carreira, caso de algumas das entrevistadas, foram expostas algumas dificuldades no sentido de aceitação social.

Uma delas afirmou que “enquanto as cônjuges de homens diplomatas são vistas com bons olhos se estão sempre disponíveis para seu marido e sua família, ainda que para isso abram mão de suas carreiras, a mulher diplomata é vista como responsável por atrapalhar a carreira de seu marido, caso ele deixe seu trabalho para acompanhá-la.”

Além disso, afirmou ser comum perguntas invasivas sobre a ocupação de seus cônjuges, o que dificilmente ocorreria com um diplomata homem cuja mulher seja dona de casa.

Outra participante afirmou que não raro a mulher é questionada sobre estar sustentando seu marido, que acabaria, ironicamente, sendo prejudicado pelo machismo neste estereótipo de gênero, sendo visto até mesmo como alguém aproveitador. Por outro lado, a mulher do diplomata homem é vista como companheira e parceira, evidenciando uma assimetria nas dinâmicas de casamento entre diplomatas e não diplomatas, a depender de seu gênero.

Uma diplomata reiterou que um dos pontos prejudiciais à dinâmica dos casamentos das mulheres diplomatas, seria o fato de que muitos homens se sentem diminuídos pelo fato de terem suas esposas em posições superiores.

Essa problemática no Itamaraty é, segundo algumas, mais um reflexo da sociedade como um todo.

Oswaldo Aranha, Chanceler brasileiro apossado em 1938, por sua vez, afirmava que a entrada de mulheres na carreira diplomática submeteria seus maridos a vexames e causaria

conflitos de autoridade devido à dificuldade de serem bem-sucedidos enquanto acompanhassem suas esposas durante as remoções, mais do que elas, particularmente, e dificilmente receberiam remuneração maior suas esposas.

4.4 Discriminação De Gênero

Quando questionadas se já sofreram ou se têm ciência de situação em que tenha ocorrido devido à discriminação de gênero, surgiram diversas respostas.

Sete, das oito entrevistadas, afirmaram ter presenciado diferenças de tratamento que se manifestam de diversas formas, sobre as mulheres no corpo diplomático do MRE.

Todas afirmaram ter se surpreendido ao notar tais práticas. Uma delas afirma, ainda, que à medida que se avança na carreira, mais evidentes ficam as diferenças entre os gêneros.

Uma das entrevistadas diz nunca ter percebido, pessoalmente, práticas discriminatórias, mas conta ter ocorrido com algumas colegas mulheres. Pensa que lhe ocorreu porque estaria alheia ao tema.

Com exceção de uma entrevistada, a maioria relatou não ter sofrido assédio de cunho sexual, e tampouco relataram episódios de assédio moral. Afirmam que as discriminações ocorrem, na maioria das vezes, de maneiras muito sutis e relativas no cotidiano profissional, frequentemente difíceis de identificar e dissociar do “normal”, de tão comuns.

Essa percepção parece apoiar-se no que Bourdieu (1998) de “a ordem das coisas”, aparentemente inevitável devido a estar presente nos *habitus* sociais, um princípio universal de visão e divisão social.

Segundo resume a entrevistada de número 1: “há sim diferença de tratamento, preconceitos velados e sutis, não costumam se manifestar, necessariamente, na forma de assédio.”

Segundo a análise das entrevistadas, é difícil denunciar as práticas discriminatórias, pois além de se acostumarem, quando decidem falar sobre o fato, há descaso e descrença. Cabe

notar que, em 2015, a reação do Itamaraty frente à lista contendo mais de cem relatos de assédio foi afirmar que seria “baseada em generalizações sem qualquer fundamento”.

Quatro diplomatas relataram haver comentários sobre as mulheres no que tange suas vidas afetivas, vestuários, aparência física, condução familiar. Haveria também insinuações sobre a utilização de roupas intencionalmente provocantes e sensuais, sobre serem loucas e desequilibradas, além de comentários sobre corpos de mulheres. Uma entrevistada comenta ter presenciado, certa vez, debate acerca de seios femininos no início de uma importante reunião, sem que fosse demonstrada preocupação em constrangê-la.

Naomi Wolf (1991) traduz este fenômeno como comportamento que faz com que as mulheres passem a tratar como indispensável o cuidado com sua aparência física para serem consideradas boas profissionais, e que “a beleza se tornou um requisito primordial e cada vez mais institucionalizado para fins de promoções e contratações” (WOLF, 1991). Assim, as mulheres, mais que os homens, precisam cumprir o esperado padrão de beleza. Segundo a autora, todos os atributos femininos são alvo de avaliação e julgamento, fazendo com que haja uma tendência em analisar todos os detalhes físicos de uma mulher quando de sua presença, muitas vezes minando o conteúdo da mensagem que é passada e a sua competência.

a pressão estética que recai sobre as mulheres se tornou mais uma problemática que as mulheres precisam equilibrar dentre todas os seus outros papéis, sejam eles profissionais, domésticos, maternais, econômicos ou sociais (WOLF, 1991). Ainda, afirma que há grande atenção à aparência física e predisposições à sedução que estão de acordo com o papel que, tradicionalmente, compete mais à mulher.

Os constrangimentos aos quais as mulheres são submetidas, conforme afirmado pela diplomata, não aparentam ser um fenômeno recente, tendo em vista que, conforme Balbino (2011), em uma seleção no final dos anos 1970, foi pedido para uma candidata tirar a sua blusa.

Uma das entrevistadas, casada com outro diplomata, afirma que na ocasião de eventos é enviado apenas um convite, sempre endereçado ao seu marido, sem mencioná-la enquanto diplomata, e sim como “Senhora Esposa”.

Outra grande queixa é que as mulheres não são enxergadas como líderes no Itamaraty.

Cinco participantes relataram que, por mais que, comprovadamente, possuam conhecimentos técnicos e experiência em determinado tema, não são convidadas a falar em reuniões relacionadas. Além de serem constantemente interrompidas e ignoradas, e terem sua competência questionada.

Segundo relata uma das participantes sobre sua defesa de tese no CAE, sua pesquisa foi tão excessivamente questionada enquanto era oralmente apresentada, que não parecia ser a mesma obra à qual, quando publicada anonimamente, foram atribuídas diversas avaliações positivas. A diplomata afirma, de maneira categórica, que um homem na mesma situação não seria tratado com tanto descrédito.

Recentemente denominados de *mansplaining* e *maninterrupting*, esses relatos estão em consonância com o que Rebecca Solnit (2014) analisa sobre o hábito masculino de sempre querer ensinar e explicar tudo às mulheres, “ainda que não saibam do que estão falando” (SOLNIT, 2014). “É como se no imaginário masculino, as mulheres fossem indivíduos vazios de conhecimento, a quem eles devem iluminar com sua sabedoria e inteligência” (SOLNIT, 2014). Segundo ela, mulheres desejam espaço para falar, para serem ouvidas e reconhecidas como detentoras de sabedoria e conhecimentos valoráveis (SOLNIT, 2014, p. 10), e ainda que aparentemente inofensivas, essas práticas reduzem as mulheres a não pertencerem à mesma classe dos homens, de indivíduos plenos com direitos à vida, liberdade, e a alcançarem envolvimento em arenas políticas e culturais da sociedade (SOLNIT, 2014, p. 14).

Segundo corroboram os papéis de gênero, metade das entrevistadas disse serem atribuídas às mulheres funções que sequer competem a diplomatas, como por exemplo serem solicitadas a providenciar café ou água para reuniões, até mesmo direcionando-se a embaixadoras. Tais ocorridos em que as mulheres são solicitadas a servir, foram mencionados por várias entrevistadas, que ressaltaram serem vistas sob ótica estereotipada independentemente de seu nível hierárquico, como foi o caso da embaixadora a quem solicitou-se servir café.

“É como se enxergassem em nós suas assistentes pessoais” sintetiza uma das entrevistadas, exemplificando serem, não raramente, solicitadas a acompanhar recém-chegados diplomatas em questões estritamente pessoais, o que nunca é solicitado a seus colegas homens.

Outra participante pontua que as mulheres são designadas a redigirem e enviarem e-mails, imprimir documentos. Segundo ela: “pressupõe-se que somos secretárias.”

A entrevistada 8 reiterou com a máxima: “não raro, aos estagiários homens, trajados de terno, são direcionados tratamentos prestigiosos como se ocupassem altos cargos, ao contrário de nós mulheres, presumidas secretárias ainda que sejamos diplomatas de longa carreira”.

Fortemente relacionado a uma subvalorização (econômica e social) do significado do seu trabalho e de seu papel na sociedade. (ABRAMO, 2007, p. 6), a maioria das mulheres inseridas em grandes corporações, o fazem na forma de “*office ladies*”, responsáveis por servir aos executivos homens (TOSHIKO, 1983).

Em “A Dominação Masculina”, Bourdieu (1998), a atividade feminina foi descrita como concentrada em setores como serviços pessoais, saúde e educação, comumente sendo designadas a posições subalternas e servis, por exemplo de assistência e cuidados: mulheres da limpeza, merendeiras, “crecheiras” etc. Conforme as respostas acima, embora estando as mulheres cada vez mais representadas em funções públicas, a elas tendem a estarem reservadas ser posições mais baixas e mais precárias (BOURDIEU, 1998).

Com relação à maternidade, também foram relatadas o que consideram discriminação de gênero. Por exemplo, duas entrevistadas citaram manifestações de insatisfação dos colegas quando tiraram licença-maternidade.

Algumas afirmaram terem sido desconsideradas em promoções por estarem grávidas. Embora outras tenham afirmado que isso não ocorreu em suas gestações, ressaltam acreditar que tiveram sorte e que conhecem colegas que foram prejudicadas por terem engravidado.

Uma das entrevistadas conta que, determinada vez em que era subchefe de setor, aspirante à chefia, teria sido preterida em detrimento de um diplomata de outra área muito distinta. Quando a responsável pela decisão foi questionada, informalmente, afirmou que esta tinha filhos pequenos. Ironicamente, seu indicado também era pai de crianças pequenas, quando confrontada com essa informação, limitou-se a dizer “é diferente”.

Uma vez que são impostos ao feminino o desempenho de funções que envolvem o mundo privado do lar e da família, espaços de menor prestígio social (EAGLY, 2000;

ABRAMO, 2007; CIALDINI; TROSTT'S, 1998), mulher desempenha o papel de cuidar da família e nutri-la, papel que não é esperado dos homens.

Na 4ª Conferência Mundial sobre as Mulheres, organizada pela Organização das Nações Unidas em Pequim em 1995, intentou-se estabelecer uma lógica de conciliação de papéis, em detrimento do conflito e da contradição, ou seja, afirma que as relações entre eles devem se pautar em termos de igualdade, e não de poder (HIRATA; KERGOAT, 2007). Esse pressuposto da parceria alimenta uma prática de divisão das tarefas domésticas entre o casal, contudo, conforme pesquisas de emprego realizadas na França em 1986 e 1999 (BROUSSE, 1999), a realidade das práticas sociais não confirma a atualidade desse modelo (HIRATA; KERGOAT, 2007). Ainda que não sejam diretamente responsáveis pelos cuidados domésticos, como é o caso delegação de tais tarefas, pressupõe-se, ainda, que a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Quatro relataram ainda terem escutado de chefes mulheres que elas não deveriam ter filhos caso tivessem pretensão de serem diplomatas de sucesso. Segundo a quinta entrevistada, "a maior parte dos assédios vem dos homens, embora também seja praticado por mulheres".

Abate e Berrien (1967) e D'Amorim (1985), em estudos sobre os papéis sociais, por sua vez, verificaram que a consolidação e perpetuação de estereótipos na sociedade são incorporados pelas próprias mulheres.

Esses relatos demonstram como as relações estruturais de dominação sexual permeiam a sociedade, pois quando se observam mulheres que atingiram os mais altos cargos (chefe, diretora em um ministério etc.), nota-se que elas têm que "pagar", de certo modo, por este sucesso profissional com um menor "sucesso" na ordem doméstica (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com os filhos etc.) (BOURDIEU, 1998). Ou, ao contrário, que o sucesso na empresa doméstica tem muitas vezes por contrapartida uma renúncia parcial ou total a maior sucesso profissional.

4.5 Percepções Sobre Atual Configuração Do MRE

Todas as entrevistadas disseram achar que as mulheres não estão representadas no Itamaraty.

Uma afirmou estar estagnada, sem evoluções nos anos recentes, exceto durante o exercício do Ministro Celso Amorim.

Outra pontuou que o fato de mulheres serem mais da metade da população brasileira, ao passo que ocupam menos de um quarto do corpo diplomático. Duas entrevistadas acrescentaram acharem benéfica a participação das mulheres no MRE, pois essas teriam visões e perspectivas de mundo distintas até mesmo entre si, enquanto os diplomatas do gênero masculino compartilham, majoritariamente, origens elitistas, convergindo para discursos semelhantes, que não corroboram com a sociedade brasileira.

“Somente há homens brancos no MRE, não há negros em postos multilaterais. Tampouco há indígenas.” (Entrevista nº 5)

“Se tratando de instituição antiga ligada à nobreza, os papéis de gênero são muito marcados no MRE.” (Entrevistada nº 1)

Essas percepções corroboram análises trazidas em tópico anterior deste estudo, segundo o qual o Itamaraty é o último refúgio da monarquia no Brasil (MOURA, 2007) e a presença contínua da elite brasileira no quadro de serviços diplomáticos (AMPARO; MOREIRA, 2021). Desde seu início, a diplomacia brasileira esteve atrelada à elite, que no Brasil é basicamente constituída por homens brancos e ricos.

Metade das entrevistadas concluiu, espontaneamente, terem orgulho do trabalho que desempenham, apesar dos desafios.

4.6 Desafios

Quando questionadas quanto aos desafios inerentes ao alcance de maior participação feminina no MRE, a totalidade das entrevistadas afirmou que o principal obstáculo é a ausência de esforços e, principalmente, o não reconhecimento de que há uma assimetria a ser observada.

Creem também que, embora a instituição se baseie em modelo conservador de família que permeia sua cultura e inviabiliza problematizações de cunho social, se trata de reflexos da sociedade.

Segundo uma das entrevistadas, as mudanças no MRE são dificultadas, entre outros, pela cultura “excludente, machista e de hierarquia fechada”, que nega a existência de

problemas. Sem essa percepção, a representatividade de mulheres não vai aumentar, pois não é natural, conforme é possível observar na evolução dos últimos anos, que mostram que a atual proporção de mulheres é a mesma que a de 15 anos atrás.

“Profissão extremamente elitista. Não há debate.”, afirmou a entrevistada 8.

“A participação feminina está estagnada, não evolui. A ausência das mulheres é tão natural que não há qualquer reconhecimento de assimetria.”, entrevistada nº 1.

“Invisibilizada e desprestigiada” sustenta outra entrevistada sobre a pauta de equidade de gênero.

Essa mesma entrevistada alegou que o Itamaraty teria “aversão à imprensa”, assim por dizer, pois visa manter as imagens de excelência e elite que permeiam o imaginário social e organizacional, evitando expor problemas internos. Essa prática, conforme corroboram outras duas diplomatas, inviabiliza o debate.

Segundo a maior parte das diplomatas, a análise da implantação de ações afirmativas seria pertinente, mas inviável, pois haveria muita resistência dos homens.

A embaixadora Thereza Maria Machado Quintella, em entrevista concedida em 2018, corroborou essa resposta, uma vez que a baixa presença de mulheres na estrutura de comando do Itamaraty “deve-se à resistência dos homens em abrir mão de seus privilégios”

Foi o que ocorreu com as cotas informais, estabelecidas pelo Chanceler Celso Amorim, que visavam a inclusão de mulheres nos quadros de acesso das promoções, principalmente aos níveis mais altos. Assim que houve troca de gestão para a administração de Antonio Patriota, essa prática foi “abolida e enterrada”, segundo palavras de uma entrevistada. Segundo ela, houve um grande movimento reativo de homens “revoltados com a perda de seus privilégios”.

Uma outra entrevistada acrescentou que se escutava dos colegas homens que as mulheres queriam “tirar suas vagas”, quando na verdade as mulheres somente queriam o mesmo que eles.

Houve também muitas menções das respondentes às câmaras e comissões de promoção, majoritária ou totalmente compostas por homens.

Seis das oito entrevistadas afirmaram que os mecanismos de promoções e remoções são pouco transparentes, sendo favorecidas por amizades e apadrinhamentos. Como os homens costumam ter seus próprios grupos sociais, isso prejudica as mulheres, especificamente.

Cinco diplomatas relataram dificuldade em se inserir no meio masculino, responsável pelas promoções.

Uma possível explicação é que muitas mulheres na carreira equilibram as funções de diplomata, responsável pela casa e esposa de diplomata, enquanto os homens têm mais tempo livre para socializar com os colegas de profissão.

“Homens se promovem e se removem” resume uma delas.

As bancas de CAE também carecem da presença de mulheres. Segundo a entrevistada 3, quando levantada a questão de que 100% de determinada banca era composta por homens, a então diretora do IRBr se manifestou no sentido de que não achava pertinente tal problematização.

Ela ressalta também que não ocupar postos relevantes tende a reforçar os prejuízos à carreira ao longo dos anos, tendo em vista a importância do *network* na diplomacia. Se somente homens lograrem ser removidos para embaixadas como Nova Iorque, Washington, Genebra e Buenos Aires, por exemplo, são estes homens que serão lembrados, futuramente, pelos responsáveis pelas promoções.

Houve convergência de respostas sob a perspectiva do desempenho:

“É exigido que mulheres sejam duas vezes mais competentes que homens, em tudo, para serem consideradas sequer competentes”;

“As mulheres precisam suar mais para conseguirem promoção”;

"Mulheres precisam trabalhar muito e tem pouco espaço para falhar. Precisamos provar que merecemos estar ali, enquanto para os homens é natural ocupar o lugar”.

Outra questiona: “qual estímulo, apoio, que as mulheres têm? Os homens são apoiados por suas famílias, amigos, pais que sonham ter filhos diplomatas, enquanto as mulheres escutam perguntas e críticas sobre o quão difíceis são casamento e filhos para uma diplomata”.

Com relação às condições de trabalho, foram relatados: “presenteísmo muito marcado, como se todos fossem homens solteiros”, inclusive olhares atravessados caso deixem o trabalho no horário correto.

Uma diplomata afirmou ter solicitado remoção para país que prioriza relações familiares, em detrimento de passar a temporada no Brasil.

Outra diplomata, que afirma trabalhar até catorze horas diárias, diz que “enxergam que diplomatas não possuem vida pessoal, o que tende a recair mais sobre as mulheres, que culturalmente são as mais responsáveis por questões familiares”. Ainda segundo ela, os homens ocupam frequentemente as mais altas classificações nos cursos de altos estudos, pois as mulheres, em sua maioria, têm filhos para cuidar e não podem dispor de tanto tempo para estudar, de modo que somente a aprovação no trâmite seria suficiente para elas.

“Os homens não se importam em ter pouco tempo pra família, enquanto as mulheres se desdobram para fazer isso também.”

Outra entrevistada entoa sobre suas colegas: “foi mais difícil fazerem teses porque tudo recai sobre as mães; as obrigações são maiores.”

“A mulher continua sendo responsável pelos filhos e pela casa, ainda que o casal seja diplomata e tenha as mesmas responsabilidades”, ratifica outra.

Foi inclusive citado que a implantação de ponto eletrônico teria piorado a jornada diária de trabalho, principalmente para mulheres, que precisam buscar filhos na escola, levar ao médico, entre outros, que demandam certa flexibilidade para ser possível.

As respostas obtidas refletem o que Pierre Bourdieu (1998) denominou de relações estruturais de dominação sexual, que são percebidas, dentre outras, quando observamos que as mulheres que atingiram os mais altos cargos (chefe, diretora em um ministério etc.) têm que “pagar”, de certo modo, por este sucesso profissional com um menor “sucesso” na ordem doméstica (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com os filhos etc.). Ou, ao contrário, que o sucesso na empresa doméstica tem muitas vezes por contrapartida uma

renúncia parcial ou total a maior sucesso profissional. Pesa sobre a estrutura do espaço profissional, assim, as posições do marido e da esposa (BOURDIEU, 1989)

4.7 Avanços

Quando questionadas se percebem avanços no que diz respeito às mulheres na carreira diplomática, e quais seriam esses avanços, quatro das entrevistadas pontuaram a gestão do chanceler Celso de Amorim, que segundo uma delas sintetizou: “colocava mulheres em cargos importantes”.

Elas ressaltaram ainda, quando questionadas sobre medidas oriundas das altas hierarquias do Ministério, que neste sentido somente a gestão de Celso do Amorim se mobilizou enfaticamente para promoção da igualdade de gênero.

Seis das entrevistadas responderam que quaisquer movimentações ocorridas no sentido de uma maior representatividade feminina nos últimos tempos, têm tido origem em articulações das próprias diplomatas.

As entrevistadas 1, 2, 3, 7 e 8 citaram os casos do Grupo de Mulheres Diplomatas e a criação do Comitê Gestor de Gênero e Raça.

Todas as diplomatas entrevistadas mencionaram as mobilizações das próprias diplomatas. A primeira enfatizou a atuação política destes grupos femininos no que diz respeito ao envio de cartas ao ministro de estado, a fim de expor suas reivindicações dentro do MRE. De acordo com ela, tais ações indicam um amadurecimento das mulheres diplomatas, que assumiram o ambiente hostil em que trabalham, possibilitando tomar atitudes para modificá-lo.

Como observou a entrevistada 7, os avanços no Itamaraty são reflexo da própria sociedade, que avançou nos últimos anos no quesito igualdade de gênero e inclusão de minorias no geral. Segundo ela, certas condutas discriminatórias, por mais que outrora fossem socialmente aceitas e normalizadas, hoje não são mais naturalizadas, como é o caso da carta já mencionada neste trabalho, através da qual dezenas de mulheres expuseram situações

constrangedoras por parte de colegas. Os fatos narrados na carta, no entanto, foram minimizados dentro do Itamaraty e pelos colegas, naturalmente.

Ainda neste sentido, a entrevistada 2 observou que a cada nova administração do MRE, representantes do grupo se apresentam e expõe pontos que consideram importantes para a igualdade entre os gêneros dentro do Itamaraty.

Ela também citou a criação de canal no Youtube que produz vídeos a respeito da trajetória de algumas mulheres diplomatas, além de outros assuntos sociais como meio ambiente.

A entrevistada 1 trouxe também o nome de Samuel Pinheiro Guimarães, secretário-geral das Relações Exteriores do Ministério das Relações Exteriores de 9 de janeiro de 2003 até 20 de outubro de 2009, segundo quem “oralmente pedia que incluíssem mulheres nas listas, principalmente Ministros de 2ª e 1ª Classe.”

A respeito dessas “cotas informais”, como chamam as entrevistadas, foi afirmado que houve revolta por parte dos homens, os quais faziam piadas sobre as mulheres estarem “se dando bem” com tais políticas, e que estariam sendo privilegiadas. Duas entrevistadas afirmaram ter havido uma grande insatisfação por parte de seus colegas.

As entrevistadas 2 e 5 ressaltaram a importância da inédita pesquisa estatística dentro o corpo diplomático, que tem sido feito através da Associação dos Diplomatas Brasileiros - ADB, a qual tem aferido dados relativos à raça, gênero e outras características sociodemográficas que permitem melhor compreensão dos integrantes do Itamaraty. Segundo as entrevistadas, essas estatísticas, cujos dados estão sendo coletados, irão beneficiar toda a estrutura do MRE, inclusive embasar eventuais campanhas de promoção por maior igualdade dentro da Instituição.

Metade das entrevistadas ressaltou o fato de atualmente não haver mais discriminações na legislação ou estruturas formais do Itamaraty, mas que ainda assim, informalmente, há especificidades que tendem a desfavorecer as mulheres na estrutura funcional. Essas incongruências foram mais bem detalhadas nas perguntas seguintes.

Com relação a essas superações que ocorreram na legislação do Itamaraty ao longo das últimas décadas, a entrevistada 2 também afirma a importância de a sociedade estar atenta a fim de que ocorram retrocessos formais que voltem a prejudicar as diplomatas.

A entrevistada 5 respondeu acreditar que muitas barreiras já caíram, e também que alguns dos problemas que assolavam as mulheres diplomatas, acabaram por atingir também os homens, como por exemplo algumas crenças machistas, que acabaram por reforçar estereótipos esperados deles e engessar algumas de suas atitudes.

Foi observado pela entrevistada 4 que um avanço notório é o fato de que nos tempos atuais estão sendo finalmente veiculados e expostos casos de discriminação de gênero.

Uma das respondentes (entrevistada 1), trouxe em pauta o fato de o ingresso ao Itamaraty ter sido democratizado nos últimos anos, como por exemplo o idioma inglês deixar de ser etapa eliminatória, pois até 2003 era uma prova elitizada escrita e oral eliminatória. Hoje, tanto o inglês quanto o francês e o espanhol possuem caráter somente classificatório. Segundo ela, tal modificação “mudou a cara da instituição” no sentido de que aumentou o ingresso de minorias no geral - incluindo as mulheres - em detrimento do homem branco da capital, que era o perfil quase totalitário dos aprovados.

4.8 A Ascensão Na Carreira

Quando questionadas sobre a ascensão na carreira - pessoal e geral - houve diversas respostas relacionadas.

Com relação aos cargos mais elevados, a entrevistada 7 afirmou que existem mulheres, mas que são poucas. Concluiu que há uma desproporção.

Segundo ela, as mulheres que ocuparam e ocupam atualmente as cadeiras mais prestigiadas pagaram preços muito altos para chegar a estes patamares, e é um custo que os homens não precisam pagar. Isso ocorreria devido a questões de estrutura familiar e cuidados com a família, que na maioria das vezes recaem mais sobre as mães e esposas.

Por exemplo, quando um casal de diplomatas é removido, em geral é a mulher que lida com a mudança, detalhes escolares dos filhos e outras demandas.

Segundo outra entrevistada (nº 3), homens e mulheres não ascendem funcionalmente na mesma proporção, pois as mulheres têm carga mental maior.

Segundo ela: “homens não visualizam a necessidade de dar um passo atrás na carreira e ter mais tempo com mulheres e filhos, abrem mão de tudo pela carreira.”

Ela fala ainda sobre a percepção, como mulher, de que “não vai chegar lá”, que seria necessário “abrir mão de muita coisa”, enquanto os homens não precisam equilibrar obrigações, pois têm uma mulher que cuida de toda sua vida familiar e pessoal.

A entrevistada 5 corrobora as opiniões das colegas, quando questionada afirmou que “no padrão geral [as mulheres] não ascendem igualmente”.

Outra diplomata (entrevistada nº 2) enfatiza o fato de não haver nenhuma mulher chefiando embaixada em Buenos Aires, Washington ou Nova York, que são de grande valor para o Brasil.

Segundo o que ela afirma ser uma opinião pessoal, as embaixadoras atuais são antigas na carreira, e para assumir todos os compromissos devem ter renunciado a muitas coisas, como os homens fazem, mas que estes, por sua vez, têm quem faça por eles.

A entrevistada 6 ressaltou que nos últimos anos houve, inclusive, um movimento contrário à presença das mulheres em cargos diplomáticos mais relevantes, onde algumas foram retiradas de cargos importantes por decisões políticas do atual governo. Segundo ela, mulheres que ocupavam cargos em organismos importantes estão sendo transferidas para consulados e outros postos de menor relevância política para a política externa brasileira.

Conforme analisado por meio das políticas do Ministro Celso Amorim, o Partido dos Trabalhadores (PT) esteve associado ao desenvolvimento de políticas que atendessem ou mitigassem os problemas das minorias sociais, principalmente durante o governo Lula (2003-2010), o que se deve por, segundo Figueiredo e Limongi (1995) estar mais à esquerda do espectro político-ideológico do que seu antecessor, o Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB). Tendo em vista que o atual governo se encontra no lado oposto deste espectro político, é possível traçar um paralelo com o fato de que ações de atenção às minorias deixaram de ser o foco central.

A quarta entrevistada afirmou que a ascensão funcional é muito diferente para ambos os sexos, exceto no mandato do ministro Celso Amorim. Disse serem poucas as mulheres que ascenderam aos mais altos e prestigiados cargos; citou alguns nomes como exceções que comprovam a regra [da baixa presença feminina em tais postos].

No que diz respeito aos motivos que possam influenciar as afirmações acima, foram trazidos à tona alguns aspectos, por exemplo a falta de critérios objetivos para promoções (nº 4) e tampouco critério de igualdade que enfoque a promoção de mais mulheres. Segundo ela, ser mulher conta negativamente.

Conforme o fenômeno “*think manager-think male*” (pense gerente-pense em homem), estudado em diferentes continentes, a escassez de mulheres nos altos cargos se deve em grande parte à não-atribuição no imaginário social de qualidades gerenciais ao gênero feminino (SCHEIN, 1973).

Segundo a entrevistada 8, em muitas promoções só se vê homens. Além disso, as bancas tendem a ser compostas em sua totalidade por homens, e essa é uma diferença que não é sequer pensada.

A entrevistada de nº 1 também ressalta a ausência de critérios formais de desempenho. Esses critérios opacos fazem com que as articulações políticas imperem, o que dificulta a inserção das mulheres.

Segundo ela, outra explicação para este “gargalo funcional” é a de que os homens contam com o apoio de suas esposas para focar nos Cursos de Altos Estudos (CAE), enquanto as mulheres acumulam trabalho doméstico, cuidados com crianças e o Curso, colocando-as em desvantagem. Ela afirma que este quesito já foi mapeado em projetos.

Com relação aos critérios de promoção, a entrevistada 5 afirma que os homens não pensam nas mulheres quando chegado o momento de indicar colegas para cargos mais elevados; segundo ela, há uma cumplicidade entre eles pois eles integram uma espécie de clube informal no qual interagem entre si, jogam futebol, almoçam juntos todos os dias. Este aglutinamento entre o gênero masculino impediria a socialização e inserção das mulheres, que não viriam a serem lembradas no momento de indicações.

A entrevistada 2 concorda com essa afirmação, a qual denomina “solidariedade masculina”.

Segundo ela, o currículo e experiência não são critérios para se candidatar a uma promoção, e essa falta de objetividade dá espaço à política: ser amiga das pessoas certas. Neste cenário, as mulheres ficam de fora, uma vez que é difícil para elas acompanhar a dinâmica masculina.

Enfatiza que os mecanismos de promoções e remoções são pouco transparentes, dando lugar a apadrinhamentos e vínculos de amizade, as chamadas “panelinhas”, onde nem todos conseguem se inserir.

Seguindo essa nebulosidade nos critérios de promoção, não necessariamente os mais competentes são promovidos, mas sim os mais bem articulados social e politicamente.

Como concluiu Schein (1973), na medida em que as configurações sociais que beneficiam os homens não sejam reprimidas por limitações estruturais estipuladas, o tomador de decisão masculino continuará favorecendo o candidato masculino.

Outro nome dado a este fenômeno é “política de vestiário”, conforme denomina a terceira entrevistada, segundo quem esta política atrapalha promoções de mulheres. Segundo ela, isso se deve ao fato de que homens compõem as comissões de promoção e tendem a votar em seus pares, com quem estabelecem vínculos de amizade, *jogam bola* juntos, inevitavelmente criando vínculos. “Homens se promovem e se removem” e por isso - também - é difícil emplacar mais mulheres nos cargos mais relevantes do Ministério. A diplomata exemplifica que a proporção de mulheres nos cargos diplomáticos não se mantém, pois correspondem a 23% do total, mas somente a 18% de embaixadores.

Ela também ressalta o fato de as promoções serem mais políticas em detrimento de objetividade, o que dá maior espaço para a “política de vestiário”.

As respostas acima remetem a estudos anteriormente realizados no Itamaraty:

Existe uma tendência de certa agregação. Tem sempre um grupo do Bolinha e outro da Luluzinha. Acho que isso se repete também na faculdade e no IRBr. [...] Acho que é uma tendência natural. Os homens tendem a se sentir mais à vontade para discutir o trabalho entre eles próprios do que com uma colega. (BALBINO, 2011, pg. 120)

4.9 Mudanças que as entrevistadas julgam pertinentes à igualdade de gênero no MRE

Nesta parte da entrevista, foi solicitado às participantes que sugerissem mudanças que julguem pertinentes na estrutura do MRE, a fim de colaborar com maior igualdade de gênero na Instituição.

A entrevistada 2 ressalta a necessidade de mecanismos de transparência para avanços, como por exemplo a criação de sistema de pontuação ou entrevista - bases concretas - para promoções.

A entrevistada 5 crê que um maior número de mulheres embaixadoras nas comissões de promoção poderiam colaborar a promover mais mulheres. Além disso, afirma a necessidade de se investigar por que as mulheres não são aprovadas em grande proporção no CACD, quando comparadas aos homens. Segundo ela: “há mulheres juízas, procuradoras, mulheres ocupando cargos elevados e de difícil acesso, mas não há muitas diplomatas [do gênero feminino]”.

Segundo Joan Scott (1986), temas como a guerra, a diplomacia e a política externa foram construídas a partir de relações de poder entre o feminino e o masculino, estabelecendo a sua existência e autoridade a partir da exclusão de mulheres do seu funcionamento. Deste modo, enquanto os homens se ocupam de cargos de gestão ou de tomada de decisões, as mulheres seguem relegadas a cargos de menor importância, a despeito dos avanços das últimas décadas. (EAGLY; KARAU, 2002). Além disso, mesmo quando as mulheres se tornam membros do poder executivo, elas são geralmente restritas a ministérios *soft* (ornamental) (BOURDIEU, 1998).

Entrevistada 3: Vê necessidade de mais mulheres nas etapas de promoção. Enfatiza a importância de promoções qualitativas e do aumento do número de embaixadoras nas bancas avaliadoras dos cursos de altos estudos. Além disso, ressaltou a necessidade de mais mulheres nas comissões responsáveis pelas promoções, que hoje são formadas - quase em sua totalidade - por homens, o que segundo ela tende a atrapalhar a progressão das mulheres aos cargos mais elevados.

Eagly e Karau (2002) afirmam que a escassez de mulheres nas altas lideranças carecem de justificativas, fazendo-se necessário avaliar se as mulheres sofreriam discriminação no acesso aos cargos de maior relevância.

Entrevistada 7: Crê que quanto mais mulheres fizerem parte da estrutura do Itamaraty, mais mulheres serão incluídas. Segundo ela, no MRE tem havido pessoas se mobilizando em prol da igualdade de gênero, mas da alta cúpula não há uma agenda sistemática neste sentido, que poderia ser eficaz de fato.

Entrevistada 1 diz que se não houver cobrança da sociedade nada muda. Neste sentido, gentilmente agradeceu o presente estudo, afirmando crer que o crescimento de consciência das questões de gênero é o que pode impulsionar mudanças.

Ressalta que deve haver reconhecimento por parte dos homens que estão no topo do MRE de que deveria haver mais mulheres nas altas lideranças, sem o qual não haverá mudanças significativas. Tal consciência, partindo do alto comando, dos ministros de estado e secretário geral, certamente seriam de grande influência para o direcionamento de esforços.

De acordo com Orth e Jacobs (1971), uma das razões para o número limitado de mulheres gerentes e executivas é que “as tradicionais características masculinas em setores profissionais e de gestão persistem em impedir mudanças para uma maior inserção das mulheres”. Os resultados sugerem que, mantidos esses estereótipos e crenças, presentes principalmente no imaginário masculino, conforme pontuou Schein (1996), as promoções às gerências seguirão sendo confiadas aos homens, em detrimento das mulheres.

Além disso, enfatizou a importância de campanhas midiáticas para gerar o interesse pela carreira nas jovens mulheres. Conforme exemplo trazido pela própria, o exército brasileiro utilizou-se de tal artifício, o qual surtiu muito efeito no sentido de atrair o interesse de mulheres pelo serviço militar.

As entrevistadas 8 e 5 corroboram a importância de campanhas em universidades a fim de apresentarem aos estudantes a carreira diplomática, visando atrair diferentes parcelas da população para o ingresso à mesma, como por exemplo as mulheres.

A entrevistada 4, da mesma forma, afirma ser necessário sensibilizar mulheres para a carreira diplomática ainda antes do concurso, para que criem interesse pelo serviço, majoritariamente masculino.

A entrevistada 7 afirmou crer na importância de haver referências a jovens mulheres para que se atraiam por essa carreira, por exemplo através da mídia, ou apresentando-se como mulheres diplomatas promissoras em universidades. Representatividade, segundo ela, é de grande importância para um cenário de maior igualdade entre as diferentes parcelas da sociedade.

Ainda no sentido de mobilizações para aumentar o interesse do público feminino pela carreira diplomática, a entrevistada 3 concorda com a importância de campanhas que visem atrair mais mulheres. Adiciona também que a aparição de mulheres diplomatas na mídia, principalmente de cargos mais prestigiados, seria de muita valia. Segundo ela: “as pessoas não naturalizam que mulheres podem ser diplomatas.”

A entrevistada 2 também agradeceu o convite à participação neste estudo e poder “colaborar com qualquer esforço de reconhecer a falta de mulheres nos espaços”, em suas palavras, acrescentando que ainda há muito a ser conquistado e que acredita que a Academia é um dos setores pertinentes à mudança. Segundo ela, trazer o debate a outros espaços, como a Academia e a sociedade em geral, é de suma importância para que haja avanços no Itamaraty e nos espaços públicos em geral.

Essa opinião é corroborada pela entrevistada 7, que acredita na importância de pesquisas e iniciativas neste sentido [da igualdade de gênero e de minorias no geral], como é o caso da presente pesquisa. A presença de mulheres e outras diversidades no MRE e na administração pública em geral, segundo ela, trazem uma visão mais ampla da sociedade, beneficiando a todos.

Ela afirma julgar relevante que seja pontuado sempre que ocorrerem falas e/ou atitudes discriminatórias dentro do órgão, para que fique clara a inaceitabilidade dessas situações, evitando a manutenção da naturalização de certas falas e atitudes. Segundo ela, muitas pessoas se engajam em prol de um ambiente socialmente diverso e saudável para todos e todas, mas não é um fenômeno sistemático.

4.9.1 Cotas De Gênero

Apesar de não constar explicitamente no roteiro das perguntas, as entrevistadas foram questionadas a respeito de sua opinião sobre a eventual implantação de cotas de gênero dentro do MRE, o que suscitou respostas assertivas, conforme a seguir.

A entrevistada 1 afirma ser uma discussão pertinente, tanto a implantação de cotas nas promoções na carreira quanto no concurso de admissão. No entanto, ressalta a necessidade de institucionalizá-las, a fim de evitar boicotes, e reconhece que haveria muita resistência no órgão, principalmente por parte dos colegas homens.

Segundo ela, o Executivo e Legislativo deveriam implementar tal política, pois não surgiriam de dentro do MRE. Conforme afirma ela, há cotas para mulheres na política interna (legislativo), então “porque não na política externa?”

A entrevistada 5 afirma positivamente que sim, deveria haver uma regra que determinasse uma porcentagem mínima de mulheres nas remoções a postos mais cobiçados, e que seriam interessantes para busca da igualdade entre os gêneros no MRE.

A oitava entrevistada respondeu ser a favor de cotas de gênero, mas afirmou achar que os homens ficariam indignados e não aceitariam de bom grado. Disse também que não acredita que tal iniciativa poderia partir do próprio Itamaraty, que teria de ocorrer “de fora” do órgão.

As entrevistadas 3 e 4 também afirmam ser a favor de cotas, esta última adicionando que deveriam existir tanto nas promoções internas quanto na admissão à carreira.

A segunda entrevistada afirmou que “não acha cotas de gênero uma má ideia, apesar de irreal para a atualidade”.

Na França, por exemplo, ocorreram ações afirmativas visando maior inserção de mulheres na carreira diplomática (GLOBO, 2018), isso pode ser colocado em paralelo com o fato de que, na medida em que as configurações sociais que beneficiam os homens não sejam reprimidas por limitações estruturais estipuladas, o tomador de decisão masculino continuará

favorecendo o candidato masculino, conclui Schein (1973). No caso brasileiro, por exemplo, quando finalizado o segundo mandato do presidente Lula e iniciado o mandato de sua sucessora, uma presidenta também do PT, os ministros que sucederam a Celso Amorim não deram continuidade à política de “cotas informais” implantada em sua gestão (GLOBO, 2018). Assim, a não institucionalização de políticas de inclusão faz com que estas estejam passíveis de revogação e retrocessos no que diz respeito à maior representação das minorias.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

Como pôde ser verificado no decorrer do presente estudo, o *ethos* da carreira diplomática brasileira baseou-se em aspecto elitista desde sua formação, cujas características se manifestam em parâmetros racistas, patriarcalistas e patrimonialistas. Desde a década de 1950, quando foi permitida a inserção feminina no Ministério das Relações Exteriores após um período de cerca de doze anos, diversos entraves legais que influenciavam direta e indiretamente a participação feminina – e de outras minorias - foram derrubadas. No entanto, a equidade de participação entre os gêneros no MRE não é uma realidade, apesar de ter de fato avançado nas últimas 50 décadas e com o advento das mudanças normativas relatadas.

Tendo em vista a coleta de dados por meio de entrevistas com diplomatas mulheres, verificou-se que elas têm consciência de que não estão em pé de igualdade com seus colegas homens no que diz respeito à sua presença numérica no Itamaraty, e de representação, tendo em vista muitas das entrevistadas terem afirmado a dificuldade de ascensão de mulheres aos mais elevados cargos e, ainda, aos postos de maior prestígio e relevância para o Brasil no exterior. A área cultural é uma das únicas em que as mulheres podem ocupar cargos de direção (BOURDIEU, 1998), o que corrobora o fato de grande parte das embaixadoras mulheres serem designadas a postos com viés mais cultural e menos econômico e político, com exceções. Segundo elas, a carreira diplomática ainda é vista socialmente como uma profissão masculina, e as mulheres precisam trabalhar o dobro que seus colegas homens para serem reconhecidas. Apesar disso, todas se mostraram muito orgulhosas de suas carreiras, e afirmaram que é preciso cada vez mais aumentar o número de mulheres que represente o Brasil no exterior.

Diversas entrevistadas afirmaram, como um dos motivos pelos quais não ascendem de maneira simétrica aos homens, o fato de que precisam equilibrar a carreira profissional e as obrigações domésticas e com seus filhos, tendo inclusive afirmado terem escutado diretamente de gestores que ter filhos seria um problema para a carreira. Contudo, essas manifestações sociais demonstraram serem reconhecidas pela totalidade das entrevistadas, o que mostra que, por mais que os papéis de gênero ainda permeiem a sociedade e suas instituições, há uma conscientização e, conseqüentemente, a existência de reconhecimento da necessidade de uma

direção a ser tomada, que vise atingir equidade entre mulheres e homens na política externa brasileira.

Conforme Balbino (2011) havia presumido, tal equidade somente ocorreria em 2060, caso fosse mantida linearidade no aumento da participação feminina no Itamaraty, e o presente estudo trouxe, por meio de dados e gráficos, que essa participação nem sempre foi linear, tendo sofrido queda da década de 1980 para 1990, além de em turmas já no século XXI, como é o caso da turma de 2011-2012, onde o número de diplomatas aprovadas no concurso e ingressantes na carreira sofreu considerável declínio.

Diversos temas pertinentes ao feminino e abordados na literatura deste estudo fizeram-se presentes nas respostas das diplomatas que participaram da pesquisa, principalmente no que diz respeito à divisão sexual do trabalho e a dupla jornada (HIRATA, KERGOAT 2007), que refletem a atribuição quase que exclusiva do cuidado com os filhos à mulher. Algumas diplomatas afirmaram, neste sentido, que sentem que “nunca chegarão lá”, em referência aos cargos de chefia e grande importância como na ONU, ou às embaixadas mais importantes para o Brasil, devido ao fato de que o “preço a pagar” é muito alto, em suas palavras, uma vez que teriam que renunciar a infância de seus filhos para focarem exclusivamente na carreira. Mais de uma diplomata afirmou que essa abdicação, tão presente para as mulheres, não é imposta aos homens, que estão dispostos a “abrir mão de tudo” em prol de sucesso e de suas carreiras, pois têm esposas que cuidam de seus filhos.

A “conciliação” entre vida familiar e vida profissional é política fortemente sexuada, visto que define implicitamente um único ator (ou atriz) dessa “conciliação”: as mulheres, e reafirma os papéis de gênero, segundo os quais homens e mulheres não são iguais perante o trabalho profissional. (NOUVELLES QUESTIONS FÉMINISTES, 2004). Ainda que adotem política de delegação de suas funções para atores secundários, como avós, sogras, babás, ainda é das mulheres a responsabilidade de delegar. Essa carga mental feminina, conforme denominou uma das entrevistadas, tem impacto sobre suas carreiras.

Políticas de ações afirmativas mostraram-se, tanto na literatura quando na coleta de dados com as entrevistadas, deveras eficaz, uma vez que durante a chefia do Chanceler Ministro Celso Amorim diversas mulheres foram promovidas a cargos prestigiados da política externa brasileira, como por exemplo a promoção de uma mulher à cargo na ONU e a nomeação de

outras duas – titular e vice – à embaixada americana em Nova Iorque. A totalidade das entrevistadas neste estudo demonstrou apoio a tais práticas, o que não foi o caso de todos os colegas de casa, pois há na literatura relatos de homens extremamente insatisfeitos com tais políticas de “cotas”, além de algumas mulheres. Tal movimento de *backlash*, não foi surpresa, pois como afirmou a embaixadora Thereza Maria Machado Quintella, em 2018, existe uma “resistência dos homens em abrir mão de seus privilégios”. A troca de governo e o fato de tais políticas não serem institucionalizadas fez com que fossem abolidas quando da troca de gestão do MRE. Conforme aferido no estudo, com exceção da política do Ministro Celso Amorim, as mudanças ocorridas dentro do Itamaraty partiram dos próprios funcionários do quadro diplomático, em vez de terem sido iniciados por parte da cúpula da instituição.

Outro ponto que o estudo trouxe à tona foi a dificuldade que relataram as entrevistadas de se inserirem nos clubes masculinos dentro do Ministério, o que segundo elas atrapalharia durante as promoções, uma vez que elas são realizadas justamente por colegas da profissão; estes, inclusive, compõem a maioria das comissões de promoção, conforme trabalhos anteriores de Balbino (2011), Cockles (2017) e Friaça (2018). Foi tentado elaborar neste estudo tabela com todos os nomes partícipes de tais comissões, a fim de verificar numericamente em que proporção as mulheres fazem parte de tais bancas, mas essas informações não estão disponíveis facilmente na rede pública, o que tornou possível identificar apenas alguns nomes. Ainda que tenha incorrido tal limitação, os nomes que puderam ser aferidos demonstram a existência de grande maioria masculina na ocupação dos cargos responsáveis pelas promoções.

Finalmente, verificou-se a importância da adoção de ações afirmativas, ou cotas, para a promoção de mulheres dentro do Ministério das Relações Exteriores, uma vez que o aumento de sua participação não tem ocorrido de forma natural. Neste sentido, tais políticas deveriam ser institucionalizadas, evitando sua abolição quando da troca de gestão, como foi o ocorrido no próprio Itamaraty. Conforme afirmaram as entrevistadas, se há cotas para mulheres no legislativo, por que não as adotar também no executivo, que carece de mulheres em cargos de poder e de chefia? Conclui-se este estudo com a crença de que tais políticas seriam benéficas para a sociedade brasileira, ainda que encontrem resistência, em prol de um Ministério e políticas públicas mais representativos do nosso país.

Finalmente, foi possível verificar de diferentes vieses como a realidade apresentada pela coleta dos dados corrobora grande parte da literatura acerca das mulheres e temas

relacionados – carreira, filhos, cargos de gerência, inserção em grupos masculinos – possibilitando enxergar com clareza os impactos sociais na carreira diplomática brasileira e como são percebidos pelas próprias diplomatas. Além disso, tais paralelos possibilitam convergir olhares para as eventuais lacunas envolvidas dentre os temas citados, buscando cada vez mais adotar políticas de conscientização assertivas que ajam a fim de alcançar a equidade entre mulheres e homens no serviço diplomático brasileiro e seu alinhamento à sociedade do país.

Ainda, o estudo ressalta a importância de que haja reconhecimento por parte da cúpula do MRE de que o tema gênero ainda carece de iniciativas, ainda que legalmente não existam mais limitações às mulheres na carreira; fato aferido, por exemplo, a partir da afirmativa do ex-chanceler Ernesto de Araújo de que as promoções ocorrem por meio de meritocracia, frente ao número de mulheres promovidas em comparação aos seus colegas homens.

Espero que o estudo tenha efeito no sentido de fomentar o interesse pelo tema dentro do MRE, além de sugerir a adoção de campanhas de publicitárias a fim de atrair mais mulheres a participarem do trâmite de acesso a carreira diplomata, possibilitando fomentar o debate acerca da equidade no MRE.

Para presentes estudos, recomenda-se buscar maior amostra para coleta de dados, tendo em vista alcançar maior representatividade da população que está sendo avaliada.

REFERÊNCIAS

A Carreira de Diplomata. **Instituto Rio Branco**. Disponível em: <<http://www.institutoriobranco.itamaraty.gov.br/a-carreira-de-diplomata>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

ALMEIDA SANTOS DO AMPARO, Gabriela; BERTINO MOREIRA, Julia. A diplomacia não tem rosto de mulher: o Itamaraty e a desigualdade de gênero. **Meridiano 47 - Journal of Global Studies**, [S. l.], v. 22, 2021.

ANUÁRIO do Instituto Rio Branco. **Instituto Rio Branco**. [Brasília], 13 jun. 2020. Disponível em: <http://www.institutoriobranco.itamaraty.gov.br/images/pdf/Anuarios/anuario_2019.pdf; p. 19>. Acesso em: 25 abr. 2021.

AZAMBUJA, Marcos. Casa Bem-Assombrada: O Itamaraty antes da sua ida para Goiás. 54 ed. **Revista Piauí**, 2011.

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.

BEAUVOIR, Simone De. **O Segundo Sexo: Fatos e Mitos**. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 133–184, jul/dez. 1995.

BOURDIEU, Pierre. O campo político. **Rev. Bras. Ciênc. Polít.**, Brasília, n. 5, p. 193-216, 2011.

BOURDIEU, Pierre. The Forms of Capital. *In: Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, edited by J. G. Richardson. New York: Greenwood Press, 1986. p. 241-258.

BRASIL. **Lei Nº 7.501, de 27 de junho de 1986.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7501impressao.htm>. Acesso em: 5 mar. 2021.

BUTLER, Judith. **Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity.** 1. ed. Routledge, 2006. *E-book*.

CAROLINA DE MELLO, Soraia. Trabalho paralelo e trabalho doméstico: um diálogo teórico possível? **Revista Estudo Feministas**, v. 20, n. 1, p. 335+, 2012.

COCKLES, Mariana; STEINER, Andrea Quirino. As mulheres na carreira diplomática brasileira: considerações sobre admissão, hierarquia e ascensão profissional. **Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD**, Dourados, v. 6, n. 11, p. 250-280, 2017.

D´AMORIM, Maria Alice. Papel de gênero e atitudes acerca da sexualidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Universidade de Brasília, Brasília, v. 5, n. 1, p. 71-83, 1989.

DAUBMAN, K. A., HEATHERINGTON, L., AHN, A. Gender and the self-presentation of academic achievement. **Sex Roles: A Journal of Research**, v. 27 n. 3-4, p. 187–204, 1992.

DE 44 diplomatas que obtiveram promoção no Itamaraty, apenas 4 são mulheres. **Amazonas Atual**. 20 dez. 2019. Disponível em: <<https://amazonasatual.com.br/de-44-diplomatas-que-obtiveram-promocao-no-itamaraty-apenas-4-sao-mulheres/>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

DELAMONICA, Laura Berdine Santos. **Mulheres diplomatas brasileiras.** 2014. 82 f. Dissertação (Mestrado em Relações Internacionais) - Universidade de Brasília, Instituto de

Relações Internacionais, Brasília, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/16802>>. Acesso em: 15 mar. 2021.

EAGLY, A. H.; WOOD, W. Social role theory. *In*: P. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.). **Handbook of theories of social psychology**. Sage Publications, Thousand Oaks, CA, v. 2, p. 458–476, 2012.

EAGLY, Alice H.; KARAU, S. J.. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. **Psychological Review**, Northampton, v. 109, n. 3, p. 573-598, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>. Acesso em: 25 mar. 2021.

DIPLOMATAS do CACD 2018 tomam posse. **EduQC**, Rio de Janeiro, 21 fev. 2019. Disponível em: <<https://educq.com.br/concursos/diplomacia/diplomas-do-cacd-2018-tomam-posse/>>. Acesso em: 15 fev. 2021.

DISTRIBUIÇÃO da população por sexo. **IBGE**. Disponível em: <<https://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/distribuicao-da-populacao-por-sexo.html>>. Acesso em: 18 abr. 2021.

EHRENREICH, B.; HOCHSCHILD, A. R. **Global woman: nannies, maids, and sex workers in the new economy**. New York: Metropolitan Books; Henry Holt and Co., 2003.

FAMILLE – Travail: une perspective radicale. **Nouvelles Questions Féministes**, v. 23, n. 3, 2004.

FRIAÇA, Guilherme José Roeder. **Mulheres diplomatas no Itamaraty (1918-2011): uma análise de trajetórias, vitórias e desafios**. Brasília: FUNAG, 2018. 385 p.

GLOBO, Karla. Da exclusão à inclusão consentida: Negros e mulheres na diplomacia brasileira. **Política & Sociedade**, Florianópolis, v. 17, n. 38, p. 440-464, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-7984.2018v17n38p440>. Acesso em: 20 fev. 2020.

GODELIER, Maurice. **La production des Grands Hommes**. Paris: Fayard, 1996.

GROSSI, Miriam Pillar; MIGUEL, Sônia Malheiros. Mulheres na política, mulheres no poder. **Red Revista Estudos Feministas**, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, 2001.

HAACK, Kirsten. Breaking barriers? Women's representation and leadership at the united nations. **Global Governance**, [S.l.], v. 20, n. 1, p. 37-54, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1163/19426720-02001004>. Acesso em: 15 mar. 2021.

HAKIM, C. **Key issues in women's work**: female heterogeneity and the polarisation of women's employment. London: Atlantic Highlands: Athlone, 1996.

HIRATA, H. Flexibilidade, Trabalho e gênero. In: Helena Hirata e Liliana Segnini (orgs.) **Organização do Trabalho e Gênero**. São Paulo: Editora Senac, 2007.

HIRATA, Helena. Division sexuelle du travail et du temps au Japon. In: HIRATA, H.; SENOTIER, D. (dirs.) **Femmes et partage du travail**. Paris: Syros, p. 187-198, 1996.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 17-18, p. 139-156, 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cad. Pesqui**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>>. Acesso em: 18 abr, 2021.

INTERVENÇÃO do Ministro Celso Amorim na XI Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe. **Ministério das Relações Exteriores**. Brasília, 13 jul. 2010. Disponível em: <<http://antigo.itamaraty.gov.br/pt-BR/discursos-artigos-e-entrevistas-categoria/ministro-das-relacoes-exteriores-discursos/10102-intervencao-na-xi-conferencia-regional-sobre-a-mulher-da-america-latina-e-caribe-brasilia-13-07-10>>. Acesso em: 10 de abr. de 2021.

KERGOAT, Danièle. A classe operaria tem dois sexos. **Revista Estudos Feministas**, v. 2, n. 3, 1994. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16291>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

LOPES, Dawisson Belém. **Política externa na Nova República: os primeiros 30 anos**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2017.

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. Práticas de gênero e carreiras políticas: vertentes explicativas. **Revista Estudo Feministas**, v. 18, n. 3, p. 653, 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ref/v18n3/v18n3a03.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2021.

MULHERES e sociedade. **Proenem..** Disponível em: <<https://www.proenem.com.br/enem/sociologia/mulheres-e-sociedade/>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

PARREÑAS, R. S. **Servants of globalization: women, migration and domestic work**. Stanford: Stanford University Press, 2001.

LEILA. Por mais mulheres na política!. **Correio Braziliense**. Brasília, 8 mar. 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/opiniaio/2020/03/08/internas_opiniaio,832829/artigo-por-mais-mulheres-na-politica.shtml>. Acesso em: 10 abr. 2021.

POSSAS, Lídia Maria Vianna. Vozes Femininas na Correspondência de Plínio Salgado. In: GOMES, Ângela Castro. **Escrita de Si, Escrita da História**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

PRINCÍPIOS De Empoderamento Das Mulheres. **ONU Mulheres**. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

QUAL a classificação de postos do Itamaraty no exterior? **Curso Sapiëntia**. Disponível em: <<https://www.cursosapiëntia.com.br/conteudo/noticias/qual-a-classificacao-de-postos-do-itamaraty-no-exterior>>. Acesso em: 29 abr. 2021.

QUINTELLA, Thereza Maria Machado. Entrevista de capa por Marianna Goulart. 32. ed, ano 7. **Revista Sapiëntia**, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.cursosapiëntia.com.br/admimg/siteRevistas/RevistaSapiëntia-Edicao32.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

RAWLS, J. Justice as Fairness. **Philosophical Review**, [S.l.], n. 67, 1958. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/2182612?origin=crossref&sid=primo&seq=1>>. Acesso em: 7 abril. 2021.

RUDMAN, L. A. Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 74, p. 629–645, 1998. DOI: <https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.74.3.629>. Acesso em: 5 maio 2021.

SCHEIN, V. E. The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics. **Journal of Applied Psychology**, v. 57, n. 2, p. 95–105, 1973. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0037128>. Acesso em: 10 abr. 2021.

SCHEIN, V. E., MUELLER, R., LITUCHY, T.; LIU, J. Think Manager - Think Male: A Global Phenomenon?. **Journal of Organizational Behavior**, v. 17, p. 33–41, 1996. Disponível em: <[https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199601\)17:1%3C33::AID-JOB778%3E3.0.CO;2-F](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/(SICI)1099-1379(199601)17:1%3C33::AID-JOB778%3E3.0.CO;2-F)>. Acesso em: 10 abr. 2021.

SOLNIT, Rebecca. **Men Explain Things To Me: And Other Essays**. 1. ed. Granta Books, 2014. *E-book*.

TEIXEIRA, Mariana Cockles. **O teto de vidro da carreira diplomática brasileira: desafios à ascensão profissional das mulheres**. Dissertação (mestrado em Ciência Política) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de

Pós-Graduação em Ciência Política, Recife, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/30757>>. Acesso em: 5 fev. 2021.

WEBER, Florence. **Trabalho fora do trabalho: uma etnografia das percepções**. Rio de Janeiro: Garamond, 2009.

WELZER-LANG, Daniel. A Construção Do Masculino: dominação das mulheres e homofobia. **Red Revista Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/WTHZtPmvYdK8xxzF4RT4CzD/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 3 maio 2021

WIRTH, L. Morale and Minority Groups. **American Journal of Sociology**, v. 47, n.3, p. 415-433, 1941. Disponível em: <<https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/218921>>. Acesso em: 3 maio 2021.

WOLF, Naomi. **The Beauty Mith**. Vintage Digital, 1991. *E-book*.

.