

Universidade de Brasília
Instituto de Relações Internacionais
Programa de Pós-Graduação em Relações Internacionais

Laura Berdine Santos Delamonica

MULHERES DIPLOMATAS BRASILEIRAS

Brasília, 2014

Universidade de Brasília
Instituto de Relações Internacionais
Programa de Pós-Graduação em Relações Internacionais

Laura Berdine Santos Delamonica

MULHERES DIPLOMATAS BRASILEIRAS

**Dissertação apresentada como requisito parcial à
obtenção do título de Mestre em Relações
Internacionais pelo Instituto de Relações
Internacionais da Universidade de Brasília –
IREL/UNB.**

**Área de Concentração: Política Internacional e
Comparada**

**Professora Orientadora: Prof. Dra. Vânia
Carvalho Pinto**

Brasília, 28 de março de 2014

FOLHA DE APROVAÇÃO

Laura Berdine Santos Delamonica

MULHERES DIPLOMATAS BRASILEIRAS

Dissertação apresentada ao Instituto de Relações Internacionais da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Relações Internacionais.

Área de Concentração: Política Internacional e Comparada

Orientadora: Prof. Dra. Vânia Carvalho Pinto

Aprovada em ____/_____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Vânia Carvalho Pinto
Instituto de Relações Internacionais
Universidade de Brasília
(Orientadora)

Prof. Dra. Tânia Maria Pechir Gomes Manzu
Instituto de Relações Internacionais
Universidade de Brasília

Prof. Dra. Sonia Cristina Hamid
Instituto Federal de Brasília

Prof. Dr. Antônio Carlos Lessa
Instituto de Relações Internacionais
Universidade de Brasília
(Suplente)

*Dedico este trabalho a todas as mulheres diplomatas brasileiras –
às que foram, às que são e às que serão.*

AGRADECIMENTOS

O processo de elaboração de um trabalho de pesquisa é longo e muitas vezes solitário. Contudo, não se faz sem paciência e persistência. Diante disso, agradeço primeiramente a Deus, pelo conforto e pela paz, principalmente nos momentos de angústia, de insegurança e de quase desistência.

Aos meus pais, Helena e Carlos Delamonica, pelo apoio incondicional e por serem meus exemplos de garra e de determinação diante das adversidades da vida. Agradeço também ao meu irmão Pedro Delamonica, meu *coach* e melhor amigo, por todas as palavras de força em todos os momentos.

Ao Luis, por todo o carinho, amor e por sempre acreditar em minha capacidade. Por me apoiar nos momentos mais difíceis, me incentivar e por estar sempre ao meu lado. Aos meus queridos avós e padrinhos, Nininha e José Vicente, pelo apoio emocional e por me colocarem sempre em suas orações. À minha avó Mercês que, mesmo não estando fisicamente presente, sempre me acompanhou e me ouviu de onde quer que ela esteja.

Gostaria de agradecer à minha orientadora, Prof. Dra. Vânia Carvalho Pinto, por toda a orientação atenta e cuidadosa, pela dedicação à docência e à pesquisa. Obrigada por acreditar que eu era capaz, mesmo nos momentos de “atropelo da vida”. Obrigada igualmente pela paciência e compreensão que nunca faltaram ao longo desses dois anos. Sem seu incentivo, suas cobranças e suas valiosas contribuições, esse trabalho não seria possível.

À Universidade de Brasília por toda a sua diversidade. Aos meus colegas de mestrado, por enriquecerem essa jornada, especialmente à Maria Helena e ao Rodrigo, pelo compartilhamento de experiências e anotações, e pelas palavras de estímulo para que eu continuasse em frente. Aos professores do IREL pela oportunidade de convivência e aprendizado. Aos funcionários da UNB, por tornarem esta dissertação possível.

Aos professores do Instituto Rio Branco e às minhas chefias no Ministério das Relações Exteriores, por compreenderem minhas limitações de tempo e, muitas vezes, de dedicação, principalmente naqueles momentos em que foi preciso conciliar as aulas no IRBr e na UNB.

Finalmente, mas não menos importante, a todas as mulheres diplomatas que se dispuseram a contribuir para este trabalho, por compartilharem seu tempo, suas histórias, suas visões de mundo e seu engajamento na promoção dos interesses das mulheres.

RESUMO

As questões relacionadas à situação das mulheres foram tratadas, por muito tempo, como temas que diziam respeito apenas ao âmbito privado, não sendo vistas como esfera de atuação dos Estados, nem consideradas importantes para as relações internacionais. Diante dessa realidade, a diplomacia torna-se uma interessante área de análise para se tentar compreender a inserção das mulheres em um âmbito tradicionalmente masculino. O presente trabalho terá, portanto, como foco a atuação das mulheres diplomatas brasileiras, analisando possíveis interesses comuns, identificando desafios e apresentando expectativas acerca dessa carreira de Estado. Por mais que este estudo busque examinar um universo abrangente – interesses, desafios e expectativas, é necessário, primeiramente, tentar responder a uma pergunta basilar: será que existe um interesse comum das mulheres a ser defendido? Diante desse questionamento, que se justifica em razão da heterogeneidade das mulheres diplomatas, partir-se-á da seguinte hipótese: existem interesses comuns das mulheres diplomatas, os quais se desdobram em desafios e expectativas. Para tentar responder a essas indagações iniciais, foram realizadas entrevistas com diplomatas brasileiras de diversos níveis hierárquicos, e as informações obtidas foram contrastadas com estudos acadêmicos a respeito do tema. A conjugação de tais análises permite concluir que, apesar das diferenças, há um incipiente interesse comum das mulheres a ser defendido no Itamaraty, que se desdobra em quatro eixos temáticos principais: vida pública e privada; relações de poder e prestígio; feminismo e sugestões concretas.

Palavras-chave: gênero; diplomacia; mulheres diplomatas; interesse das mulheres; vida pública e privada; poder e prestígio; feminismo; Itamaraty.

ABSTRACT

For a long time, issues regarding the situation of women were treated only on the private sphere, and they were not seen as a scope of action of States nor considered important for international relations. Due to this reality, diplomacy becomes an interesting area of analysis to try to understand the integration of women in a traditionally male environment. Therefore, this work will focus on the performance of Brazilian women diplomats, analyzing possible common interests, identifying challenges and presenting expectations about the career. Since this research seeks to examine a comprehensive universe - interests, challenges and expectations, firstly it is necessary to try to answer a fundamental question: is there a common interest of women to be advocated? This question is justified by the heterogeneity of women diplomats. Accordingly, the following hypothesis will guide the present work: there are common interests of women diplomat, and there are challenges and expectations that derive from these interests. In order to answer these initial questions, a number of Brazilian diplomats from various hierarchical levels were interviewed, and the information obtained was contrasted with academic studies on the subject. The conjunction of analysis supports the following conclusion: despite their differences, there is an incipient common interest of women to be advocated at the Ministry of Foreign Affairs, which unfolds into four main themes: public and private life; relations of power and prestige; feminism and practical suggestions.

Key-works: gender; diplomacy; women diplomat; diplomacy; women's interest; public and private life; power and prestige; feminism; Itamaraty.

LISTA DE ABREVIATURAS

CAE – Curso de Altos Estudos

CIM - Comissão Interamericana de Mulheres

CEDAW - Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminações Contra a Mulher

CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CNDM – Conselho Nacional de Direitos da Mulher

DP - Divisão de Pessoal

MRE – Ministério das Relações Exteriores

MERE - Ministro de Estado das Relações Exteriores

ODM - Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

OEA - Organização dos Estados Americanos

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres

PNPM - Plano Nacional de Política para as Mulheres

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

Rio+20 - Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável

SPM/PR – Secretaria de Política para as Mulheres da Presidência da República

TRI - Teoria das Relações Internacionais

SUMÁRIO

Introdução.....	10
1) Discussão metodológica: o conceito de interesse das mulheres.....	16
a. Será que existe um interesse das mulheres?.....	18
2) Mulheres diplomatas.....	23
a. Vida pública e privada.....	24
b. Relações de poder e prestígio.....	34
c. Feminismo.....	45
d. Expectativas e sugestões concretas.....	52
i. Flexibilização do horário de trabalho.....	55
ii. Creche.....	57
iii. Plano de Remoções.....	58
iv. Política de Promoções.....	60
v. Licença-maternidade e auxílio-educação.....	61
vi. Criação de mecanismo de gênero no MRE.....	62
Considerações finais.....	64
Referências.....	70
Anexo.....	81

INTRODUÇÃO

Posteriormente ao fim da Guerra Fria, Barry Buzan (1991, p. 338) afirmou que o Estado deixara de ser o único sujeito e objeto da temática da segurança internacional. Nesse sentido, quando o indivíduo ganhou ontologia na epistemologia da Teoria das Relações Internacionais (TRI), a mulher, como sujeito e objeto, pôde existir como contraponto a um *mainstream* masculino. O pensamento masculino permeia a nossa linguagem e, conseqüentemente, nossa compreensão de nós mesmos e do mundo, no qual o homem é a norma, o universal, e que, em algumas circunstâncias, como se verá ao longo deste trabalho, a mulher não se localiza na realidade a não ser pela relação com esse sujeito universal do discurso, o homem (IRIGARAY, 1993, p. 56). Diante dessa circunstância, Cynthia Weber (1994, p. 337) apresentou o seguinte questionamento: e se o objeto passar a falar?¹

Por muito tempo, as questões relacionadas à situação das mulheres foram tratadas como temas que diziam respeito ao âmbito privado, não sendo vistas como esfera de atuação dos Estados, nem consideradas importantes para as relações internacionais (NOGUEIRA e MESSARI, 2005, p. 223). No entanto, com o desenvolvimento de novas vertentes de análise e com o reconhecimento de outros atores como sujeitos de direitos nas relações internacionais contemporâneas (CANÇADO TRINDADE, 2010, p. 213), as perspectivas de gênero ganharam espaço e passaram, inclusive, a ser vistas como um poder transgressor (SCOTT, 1986, p. 1063). Essas mudanças mostraram a necessidade de se alterar o paradigma histórico, pois o gênero passou a ser identificado como variável presente não só em âmbitos considerados tradicionalmente femininos (como educação e política de cuidados), mas também em debates sobre guerra, alta política e diplomacia, campos em que antes a mulher não seria aceita e ainda menos considerada um elemento transformador (FRIAÇA, 2012, p. 187). Frente a essas mudanças, a diplomacia, por ser uma das áreas tradicionalmente masculinas, torna-se objeto de curiosidade, já que a presença das mulheres nessa carreira de Estado era escassa, quando não proibida.

Em 2002, quando foi elaborado livro intitulado *O Itamaraty na Cultura Brasileira*, o prefácio escrito pelo Ex-Ministro Celso Lafer diz o seguinte:

“O livro que o leitor tem em suas mãos reúne ensaios sobre algumas das mais expressivas e representativas figuras da cultura brasileira nos últimos dois séculos.

¹ “*But what if the object began to speak?*” é a pergunta que Cynthia Weber faz ao questionar a chamada paranóia masculina de Robert Keohane, o qual publicou, em 1989, texto intitulado *International Relations Theory: contributions of a feminist standpoint*.

São nomes que, para além da diversidade de suas obras e da especificidade de seus interesses, possuem em comum o fato de terem pertencido, em épocas diversas, aos quadros do Ministério das Relações Exteriores” (LAFER, 2002, p. 9).

Curiosamente, nenhuma dessas “expressivas e representativas figuras” é uma mulher. E chama ainda mais atenção o fato de que nenhum dos ensaístas é uma mulher. Mas será que não há mulheres de destaque na história do Itamaraty nos últimos dois séculos? Será que não haveria mulheres competentes que pudessem escrever sobre algumas dessas figuras masculinas de destaque? Ou será que a completa ausência das mulheres em obra de tamanho vulto e repercussão simplesmente passou despercebida?

Diante desses questionamentos e da escassa presença das mulheres na literatura geral a respeito da carreira diplomática, no Brasil e no mundo, o presente trabalho buscará dar ênfase à atuação das mulheres diplomatas brasileiras, analisando possíveis interesses comuns, identificando desafios e apresentando expectativas acerca dessa carreira de Estado, considerada tradicionalmente masculina (MOURA, 2007, p. 25). Nesse mesmo sentido, é importante levar em conta os fatores, internos e externos, que contribuem para a ampliação desse debate acerca da presença da mulher na diplomacia brasileira, tornando essas discussões pertinentes e necessárias na contemporaneidade.

O momento experimentado, não só pelo Itamaraty, mas também pelo Brasil, serve de estímulo para que o presente trabalho seja desenvolvido. Internacionalmente, diversas instituições, como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização dos Estados Americanos (OEA), recomendam a ampliação da presença das mulheres nos espaços de poder e decisão e a implementação de medidas que favoreçam e contribuam para a participação das mulheres como um importante aspecto do exercício da cidadania (TABAK, 2002, p. 15). A criação da Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres)², em julho de 2010, e o fortalecimento da Comissão Interamericana de Mulheres (CIM)³ são exemplos da preocupação dessas organizações com os temas relacionados à defesa e à promoção dos direitos das mulheres.

² A ONU Mulheres surgiu a partir da fusão de quatro organizações da ONU com um sólido histórico de experiência em pesquisa, programas e ativismo em quase todos os países. Essas organizações incluem a Divisão da ONU pelo Avanço das Mulheres, o Instituto Internacional de Pesquisa e Treinamento pelo Avanço das Mulheres, o Escritório da Assessora Especial para Questões de Gênero e o Avanço das Mulheres, e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres. Disponíveis em: <http://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women>. Último acesso: 11/03/2014.

³ A Comissão Interamericana de Mulheres (CIM) foi criada em 1928, durante a Sexta Conferência Internacional Americana, realizada em Havana, Cuba. A CIM foi o primeiro organismo intergovernamental criado para tratar especificamente do tema dos direitos da mulher. Quando criada, a CIM atuava no âmbito da União Pan-Americana, porém, com o fim desse organismo, em 1948 a CIM foi incorporada pela Organização dos Estados Americanos como um Organismo Especializado de caráter técnico permanente. Informação disponível em:

A construção de uma sociedade justa e democrática passa, necessariamente, pela igualdade entre mulheres e homens também no âmbito interno dos países (ACKELSBURG, 1995, p. 277), o que fica refletido nos textos de diversos acordos aos quais o Brasil aderiu: a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa à Igualdade de Remuneração da Mão de Obra Masculina e Feminina por Trabalho de Igual Valor (1951); a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminações Contra a Mulher (CEDAW, 1979); a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – (Convenção de Belém do Pará, 1994); o Plano de Ação do Cairo sobre População e Desenvolvimento (1994); a Declaração de Beijing sobre os Direitos da Mulher (1995); os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que evidenciam expressamente, em suas metas nº3 e nº5, a preocupação com a situação das mulheres⁴; e o documento final da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio+20, de 2012), intitulado *O Futuro que Queremos*.

A Conferência de Beijing, por exemplo, trouxe três grandes inovações, expressas em sua Plataforma de Ação: o conceito de gênero, a noção de empoderamento e o enfoque da transversalidade (VIOTTI, 2006, p. 149) O conceito de gênero possibilitou ultrapassar a ideia biológica de diferença entre os sexos, em benefício de uma abordagem das relações entre mulheres e homens como algo social e culturalmente construído, sendo uma relação passível de ser modificada (PROKHOVNIK, 1998, p. 85). A ideia de empoderamento enfatiza a importância de que a mulher tenha o controle sobre o seu desenvolvimento, sendo responsabilidade dos governos e da sociedade criarem condições para apoiá-la nesse processo (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD, 2014, p. 5). A noção de transversalidade visava a assegurar que a perspectiva de gênero passasse efetivamente a integrar as políticas públicas em todas as esferas de atuação governamental - federal, estadual e municipal (Plano Nacional de Política para as Mulheres - PNPM, 2013, p. 10). Esses conceitos pautaram, e ainda pautam, a atuação não só do governo brasileiro, mas também influenciam a atuação das mulheres diplomatas, conforme se verá adiante.

No Brasil, apesar de ainda haver espaço para muitos avanços, o engajamento do país na promoção dos direitos das mulheres evidencia-se em uma série de iniciativas: em 1985, foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM); em 1988, a Constituição

<http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/internacional/instancias-regionais/a-cim-comissao-interamericana-de-mulheres-e-o-mesecvi-mecanismo-de-seguimento-da-convencao-de-belem-do-para>. Último acesso: 26/02/2014.

⁴ ODM nº3: Promover a Igualdade de Gênero e o Empoderamento da Mulher. ODM nº5: Melhorar a saúde materna. Disponíveis em: <http://www.un.org/millenniumgoals/>. Último acesso: 01/03/2014.

Federal da República Federativa do Brasil (CF/88), após assegurar, em seu artigo 5º, que “*todos são iguais perante a lei*”, fez questão de destacar que “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição*” (art.5º, I), como sinal de que o constituinte estava ciente da persistência de traços de patriarcalismo no Brasil, de modo que era melhor ser redundante que deixar a questão da igualdade entre mulheres e homens implícita (TABAK, 2002, p. 17). A criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), com *status* ministerial, em 2003, representou, igualmente, o reconhecimento por parte do Estado brasileiro da necessidade de enfrentamento, de maneira institucionalizada, às desigualdades de gênero.

Inseridas nesse contexto estão as mudanças promovidas dentro do Itamaraty para ampliar a participação e o reconhecimento das mulheres na carreira diplomática. Desde 2003, durante a Chancelaria do Embaixador Celso Amorim, as mulheres passaram a ser abertamente identificadas como atores fundamentais para a construção da política externa brasileira, assumindo posições-chave nesse processo (FRIAÇA, 2012, p. 197). Esse crescimento da participação contribuiu para dar início às transformações das estruturas de poder, da cultura e das mentalidades na diplomacia (CASTRO & CASTRO, 2009, p. 171). O próprio Embaixador Celso Amorim afirmou:

“Também na burocracia do Estado existe, com raras exceções, um déficit de mulheres em postos de alta direção. Orgulho-me de, no setor que dirijo, ter contribuído a aumentar o número de mulheres Embaixadoras em postos de grande responsabilidade [...] e em muitos outros cargos no exterior e na Secretaria de Estado” (2010)⁵.

Desde então, a carreira diplomática tem sofrido alterações, de modo que as mulheres vêm ganhando espaço. Entre 2002 e 2011, a participação total das mulheres na carreira passou de 16,48% para 20,99%. Cabe ressaltar que, das 24 embaixadoras em atuação em 31 de janeiro de 2011, 21 foram promovidas no governo do ex-Presidente Luis Inácio Lula da Silva (FRIAÇA, 2012, p. 157), de forma que as mulheres são crescentemente reconhecidas como parte da identidade do Itamaraty.

Ao examinar as mudanças que ocorreram no Ministério das Relações Exteriores (MRE), nota-se a predominância de alguns fatores que contribuíram para essa transformação e que serão mais bem trabalhadas ao longo do presente estudo: as diretrizes do governo Lula,

⁵ Discurso proferido em julho de 2010, por ocasião da XI Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe, em Brasília. Disponível em: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/4/40194/P40194.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f.xsl&base=/mujer/tpl-p/top-bottom-pconferencia.xslt>. Último acesso: 25/02/2014.

que trouxeram para o centro da agenda institucional a questão da desigualdade de gênero, bem como o fato de que o Itamaraty, pela sua participação na implementação de tratados e acordos na área de gênero, sentia-se impelido a corroborar as práticas dispostas nesses instrumentos internacionais.

Essa combinação de fatores criou situação propícia para o fortalecimento de políticas na área de gênero, contribuindo para que as mulheres diplomatas desenvolvessem compreensões mais críticas acerca do tema (FRIAÇA, 2011, p. 10). Nesse contexto, destaca-se, igualmente, o pronunciamento de final de ano (2013) do atual Ministro de Estado das Relações Exteriores (MERE), Embaixador Luiz Alberto Figueiredo Machado, em que ressaltou sua preocupação com a situação das mulheres no Itamaraty, não só das diplomatas, mas também das mulheres em diferentes carreiras e funções⁶. Diante dessa circunstância, ao perceberem que existe espaço para debate, as mulheres se sentiram mais confortáveis para falar sobre a carreira, sobre seus interesses comuns, os principais desafios e suas expectativas em relação a possíveis mudanças a serem levadas a cabo pelo Itamaraty. Conforme será descrito adiante na seção metodológica do presente trabalho, essa abertura ao debate contribuiu para que mais diplomatas concordassem em contribuir para esta pesquisa.

Por mais que este estudo busque examinar uma série de temas, é necessário, primeiramente, tentar responder a uma pergunta basilar: será que existe um interesse comum das mulheres a ser defendido? Diante desse questionamento, que se justifica em razão da heterogeneidade do segmento mulheres, partir-se-á da seguinte hipótese: existem interesses comuns das mulheres diplomatas, os quais se desdobram em desafios e expectativas.

A participação feminina na diplomacia, conforme mencionado acima, ainda é pouco estudada, o que estimulou a realização desta pesquisa. As informações aqui dispostas foram obtidas não só a partir de trabalhos acadêmicos sobre gênero, feminismo, interesses e direito das mulheres, mas também por meio da realização de entrevistas semi-estruturadas a diplomatas brasileiras não aposentadas, de todos os níveis hierárquicos, para tentar compreender como elas veem o papel da mulher na diplomacia pátria.

Com este trabalho, pretende-se estimular o debate do tema na academia de relações internacionais, além de fomentar a curiosidade de outras mulheres a respeito da carreira e divulgar o perfil de uma profissão que ainda é pouco conhecida pela sociedade brasileira. A partir do momento em que são divulgadas informações atualizadas, cuja fonte são as próprias

⁶ O Discurso do Ministro de Estado das Relações Exteriores foi feito em 17 de dezembro de 2013, às 15h, na Sala dos Tratados do Palácio do Itamaraty, em Brasília. A pesquisadora esteve pessoalmente presente nesse pronunciamento, ocasião em que pode tomar nota das palavras do Sr. MERE, uma vez que a transcrição do discurso não foi disponibilizada.

diplomatas que experimentam o dia a dia do trabalho, espera-se, igualmente, subsidiar eventuais ações institucionais concretas que envolvam a temática de gênero no Itamaraty.

A presente dissertação está dividida da seguinte maneira. Após essa breve introdução, haverá uma seção destinada à análise de conceitos aplicados, bem como uma descrição da forma de realização das entrevistas e das características gerais das entrevistadas, com os devidos cuidados para preservar o anonimato das entrevistas. Em um segundo momento, a dissertação versará sobre eixos temáticos que surgiram nas entrevistas, quais sejam: vida pública e privada; relações de poder e prestígio; feminismo; e expectativas e sugestões concretas. Esta última seção será desdobrada em sugestões específicas, de modo a que possam contribuir para eventuais medidas práticas a serem adotadas pelo Itamaraty. Ao associar as informações obtidas nas entrevistas a conceitos acadêmicos, espera-se dar um respaldo maior ao presente estudo, ainda que este não tenha a pretensão de ser exaustivo na apresentação dos temas.

Optou-se, portanto, por fazer uma apresentação geral dos principais interesses, desafios e expectativas ressaltados pelas mulheres diplomatas, em vez de aprofundar apenas uma vertente dos discursos, de modo que diversos temas serão tratados. Alguns o serão de maneira mais exemplificativa, já que abrangência, profundidade e exatidão não são características que poderiam ser simultaneamente adotadas. Achou-se por oportuno apresentar uma maior quantidade de eixos temáticos, de modo a fomentar o debate e a talvez instigar outras pessoas a desenvolverem trabalhos específicos acerca das demandas apresentadas.

Esta dissertação trata, portanto, de percepções de mulheres de diversas gerações, as quais vivenciaram momentos históricos diferentes e que tem compreensões diferentes sobre o que significa ser uma mulher no Ministério das Relações Exteriores. É importante explicitar que, embora o trabalho proposto esteja em parte baseado nos conhecimentos gerados por teorias e estudos feministas de diversas vertentes, não se trata de uma produção de cunho confrontacionista. E, apesar de a pesquisadora ser também diplomata, em nenhum momento pretende-se que este trabalho reflita as posições do Itamaraty. Essa é uma obra pessoal, individual e que diz respeito às percepções da mestrande ao longo desses dois anos de pesquisa. Os resultados são fruto de interpretações pessoais das informações obtidas nas entrevistas e nos textos consultados, e sabe-se que esta pesquisa gera muitas questões, às quais não foi possível responder completa e satisfatoriamente, de modo que algumas generalizações foram necessárias.

Pretende-se igualmente contribuir para que os debates acerca da presença e da participação das mulheres na diplomacia sejam cada vez mais colaborativos, cooperativos e

construtivos. Espera-se reforçar a noção de que as vidas das mulheres são importantes, com ênfase na realidade diplomática brasileira, seguindo, de certa forma, as orientações de Reinharz (1992, p. 248): *“Making the invisible visible, bringing the margin to the center, rendering the trivial important, putting the spotlight on women as competent actors, understanding women as subjects in their own right rather than objects for men”*.

1) Discussão metodológica: o conceito de interesse das mulheres.

As mulheres não conformam um grupo homogêneo, sendo afetadas por múltiplas desigualdades interseccionáveis, que podem variar de acordo com classe social, raça, etnia, orientação sexual, geração, nível de escolaridade, entre outros. (BUTLER, 1993). Nesse contexto, é fundamental levar em conta a relação entre os múltiplos fatores que contribuem para a análise da temática de gênero, já que as políticas implementadas em qualquer área têm impactos diferenciados na vida de mulheres e homens. Como forma de superar a dimensão da desigualdade que se refere ao acesso diferenciado de grupos sociais a oportunidades e serviços, a questão de gênero deve ser tratada de maneira transversal (VIOTTI, 2006, p. 146).

Decidiu-se tentar compreender a possível existência de interesses, desafios e expectativas comuns das mulheres diplomatas, de modo que apenas as diplomatas não aposentadas seriam entrevistadas, pelas razões que seguem. Primeiramente, por questões de tempo e organização, não seria possível tentar entrevistar todas as mulheres que trabalham no Itamaraty, independentemente da carreira. Segundo, era preciso que alguma característica as aproximasse, além do fato de serem mulheres, o que foi encontrado no vínculo profissional da carreira. Terceiro, há características específicas das mulheres na diplomacia, como o percentual menor de mulheres em relação aos homens e peculiaridades da ascensão profissional na carreira, que as diferenciam de outras funções, como as de Oficial de Chancelaria e as de Assistente de Chancelaria, cargos nos quais a maioria dos servidores são mulheres e a progressão de carreira é diferente da carreira diplomática (BALBINO, 2011, p. 77).

Após limitar o grupo que seria estudado, a pesquisadora optou por abordagem que envolvesse o envio de mensagem de correio eletrônico a todas as diplomatas brasileiras não aposentadas, de todos os níveis hierárquicos (Ministras de Primeira Classe, também chamadas de Embaixadoras, Ministras de Segunda Classe, Conselheiras, Primeiras-Secretárias, Segundas-Secretárias e Terceiras-Secretárias). Pelo fato de a pesquisadora também ser diplomata da Turma de 2012, essa circunstância facilitou o acesso ao quadro de pessoal do

Itamaraty e aos contatos das mulheres diplomatas. As entrevistas foram realizadas entre agosto de 2012 e fevereiro de 2014. Notou-se aumento da receptividade e da disposição em contribuir para o presente trabalho à medida que as diplomatas souberam que era uma colega de carreira que estava desenvolvendo o estudo dentro do Itamaraty. Houve, portanto, uma identificação funcional, conforme será discutido ao longo do presente trabalho.

Atualmente, o quadro do Itamaraty é composto por 1426 diplomatas, sendo que 345 são mulheres⁷, o que corresponde a um total de 24,19% de mulheres diplomatas nessa carreira de Estado. A pesquisadora, por sua vez, entrevistou 109 diplomatas em um universo de 345, o que equivale a 31,59%. Dessa forma, a amostragem obtida por meio das entrevistas corresponde, percentualmente, a um número maior do que a representação das mulheres na diplomacia brasileira. Ressalta-se, novamente, que o presente trabalho não tem a pretensão de ser exaustivo, mas buscou fazer uma análise da compreensão de parcela representativa das mulheres no Itamaraty em determinado momento histórico.

Além disso, 197 diplomatas responderam ao correio eletrônico de contato inicial e se mostraram abertas a colaborar com a pesquisa, o que corresponde a 57,1% das mulheres na carreira. Contudo, não foi possível entrevistar todas as que se disponibilizaram, em razão de dificuldades logísticas (diferenças de fuso horário e de comunicação, por exemplo) e de tempo (tanto conseguir conciliar o trabalho em horário integral, da entrevistadora e das entrevistadas, com as atividades no Instituto Rio Branco, além do fato de haver prazo para entrega e defesa da dissertação).

Durante a pesquisa, foram consultadas diferentes fontes, quais sejam: obras acadêmicas nacionais e estrangeiras; periódicos, jornais e revistas acerca da temática de gênero e diplomacia; e os arquivos do Itamaraty em Brasília, com recorte temático de gênero. Conforme se pôde verificar na coleta de entrevistas para o presente trabalho, os relatos dessas mulheres trazem diversas informações que ultrapassam os registros da história oficial e podem ser fonte inesgotável de pesquisa e análise. A complementaridade e a diversidade das entrevistas trazem a possibilidade de avaliar a presença das mulheres na diplomacia brasileira por meio de suas principais personagens, captando a lógica e o resultado da ação através de seu significado expresso na linguagem do ator (ALBERTI, 2004, p. 13).

As principais áreas pesquisadas, de maneira não exaustiva, foram: história das mulheres; história do feminismo no Brasil e, em menor medida, no mundo; história e estudos

⁷ BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. *Lista de Antiguidade na Carreira Diplomática em 31 de julho de 2013*. Brasília: MRE, 2013.

de gênero; gênero e relações de poder; participação das mulheres; presença das mulheres; mulheres e diplomacia; vida pública e privada; e direitos das mulheres. Em virtude da escassez de material de buscou-se também analisar a presença das mulheres em outros âmbitos do Poder Executivo e do Poder Legislativo. Os resultados foram interpretados e aplicados analogamente à carreira diplomática, no intuito de preencher uma lacuna acadêmica acerca do tema. Espera-se, dessa forma, que a bibliografia reunida neste trabalho possa servir de base para futuros estudos nesses campos de conhecimento.

Esta pesquisa teve como ponto de partida a pergunta inicial apresentada na seção introdutória, versando sobre a existência de possíveis interesses das mulheres no Itamaraty. No entanto, a partir das entrevistas, um novo universo se abriu, com temas dos mais diversos sendo identificados e analisados criticamente. Ainda que tenham surgido uma série de janelas temáticas, foi possível encontrar uma linha de argumentação comum, conforme será apresentado na sequência, com a presença de quatro eixos temáticos bem delineados, ainda que eles se ramificassem posteriormente.

a. Será que existe um interesse das mulheres?

Contemporaneamente, diferentes grupos dão voz a diferentes interesses. Mulheres de diferentes origens têm valores e ideias próprias acerca de quais são seus interesses, de modo que se torna bastante difícil estabelecer um conjunto de interesses que defina todas as mulheres (BOCK e JAMES, 1992). Ainda que seja utilizado com frequência, o conceito de interesse das mulheres é bastante controverso, pois estas estão presentes em diversas sociedades e possuem características de raça, etnia, cultura, classe social e nível de educação diferentes, de modo que seus interesses são moldados de maneira complexa e muitas vezes conflituosa (MIGUEL, 2001, p. 264). Como o papel da mulher na sociedade mudou ao longo da história, também seus interesses foram alterados. A função das mulheres está sendo, portanto, constantemente redefinida (SAPIRO, 1984, p. 77). Diante dessas considerações e da existência de diversas teorias sobre um possível interesse das mulheres, surge a seguinte questão: será que existem interesses comuns das mulheres?

O tema do ‘interesse das mulheres’ ainda é pouco trabalhado pela academia brasileira de relações internacionais, de modo que a maior parte do material a ser analisado é de origem estrangeira. Maxine Molyneux (1985, p. 231), ao analisar a participação das mulheres na

Revolução Sandinista na Nicarágua⁸, ressaltou que é preciso ter cuidado com algumas pressuposições, dentre as quais estão a presunção de que interesse de gênero e interesse das mulheres seriam conceitos equivalentes, que o gênero seria o principal determinante do interesse das mulheres e que a subjetividade das mulheres, real ou potencial, seria estruturada unicamente por questões de gênero.

Para Molyneux (1985, p. 233), em virtude da heterogeneidade das mulheres, seria mais apropriado falar em interesse de gênero que em interesse das mulheres, já que a ideia de mulheres não é uniforme, ao passo que o conceito de gênero pode abranger diversas mulheres, levando em consideração o elemento comum que as une, a identidade de gênero (SIMÕES, 2012, p. 412). As perspectivas de interesse de gênero seriam uma abordagem particularmente adequada, porque abarcaria diversas questões, sendo necessário, portanto, construir uma perspectiva multidimensional de gênero (HERNANDEZ-TRUYOL, 1995, p. 232).

Molyneux (1985, p. 231), por sua vez, ponderou que seria difícil, se não impossível, fazer generalizações acerca de quais seriam os interesses das mulheres. Em virtude dessas divergências, o conceito de interesse das mulheres tem se tornado, de maneira crescente, mais sofisticado e complexo, pois há inúmeras variáveis socioculturais e políticas capazes de afetar a atuação das mulheres (SAPIRO, 1984, p. 33). No início da década de 1980, Virginia Sapiro destacou que a distribuição privada do trabalho – maternidade e política de cuidados - fez as mulheres terem uma posição socioeconômica diferente, criando, por sua vez, interesses específicos que são passíveis de representação política. Por muito tempo, a sociedade considerou que aquele que provia o sustento familiar era o responsável por determinar os interesses a serem defendidos, de modo que as mulheres, por serem dependentes dos maridos ou de familiares do sexo masculino, não tinham interesses, e quando os tinham, estes eram naturalmente iguais aos do marido ou daquele que a mantivesse, e o marido as representaria (SAPIRO, 1984, p. 14). As mulheres, como um grupo historicamente oprimido, careciam, obviamente, de meios adequados de organização (MAZUR, 2008, p. 220).

Tomando como base a noção apresentada por Sapiro (1981), Diamond e Hartsock (1981, p. 717) desenvolveram uma compreensão mais abrangente do que são os interesses das mulheres. Afirmaram que a noção de interesse comum das mulheres não é consequência da divisão de tarefas no âmbito privado, mas da divisão de gênero existente no trabalho produtivo. Como às mulheres era consignado o trabalho doméstico – cuidar da casa e dos filhos-, elas não gozavam de maiores interações sociais. As interações decorrentes dos

⁸ Para maiores detalhes a respeito do movimento sandinista na Nicarágua, ver: Instituto de Estudio Del Sandinismo. *Pensamiento antimperialista en nicaragua: Antologia*. Managua: Nueva Nicaragua, 1982.

negócios e das atividades produtivas, por serem conduzidas por homens, permitiram que eles pudessem expressar seus interesses aos que estavam no poder (DIAMOND e HARTSOCK, 1981, p. 197). Dessa forma, esses interesses eram sempre definidos nos termos da percepção masculina, o que colocava em segundo plano a compreensão feminina. Quando criticados, esses homens argumentavam que as mulheres poderiam simplesmente dizer a eles o que estavam pensando e de que necessitavam. Essa, no entanto, não era a compreensão das mulheres, que não se sentiam representadas pelos homens.

Conforme análise de Diamond e Hartsock (1981), presumir que os homens podem representar os interesses femininos seria um erro vital, já que somente as mulheres poderiam agir em nome das mulheres, já que elas eram “invisíveis” na esfera pública (STEVENS, 2007, p. 25). Um homem não poderia compreender adequadamente as dificuldades que existem no processo de reprodução para uma mulher. As políticas voltadas para questões legais do nascituro, saúde da mulher e para legislações que afetam diretamente a mulher e seu corpo são de compreensão precária pelos homens (STEVENS, 2007, p. 20). Todas essas situações tornam a perspectiva feminina e seus interesses de grande importância política, exigindo, portanto, a participação e a representação das mulheres, as quais querem ter controle sobre as condições de escolha que afetam suas vidas, em vez de controle sobre as consequências das escolhas (CELIS, 2009, p. 98).

Bernice Reagon (1983), por outro lado, ressaltou que as mulheres não compartilham uma experiência comum nem uma identidade enquanto mulheres, de modo que o feminismo é sempre marcado por diferenças. Por existirem circunstâncias não convergentes, a política feminista deveria ser baseada em coalizões (REAGON, 1983, p. 358). Nesse mesmo sentido, Iris Marion Young (1997) falou em perspectiva social, de modo que o acesso das mulheres às esferas de deliberação pública seria necessário não porque compartilhassem das mesmas opiniões ou interesses, mas porque partiriam de uma mesma perspectiva social, vinculada a certos padrões de experiência de vida (YOUNG, 1997, p. 33). No mesmo sentido analisa Yvonne Galligan, destacando a importância da participação política das mulheres e o papel desempenhado por elas na sociedade civil em prol da promoção da paridade de gênero. A autora destaca que a mobilização cívica das mulheres em torno de questões de paridade de gênero contribui para a criação de um clima social de aceitação dessa agenda, a qual os ativistas políticos não poderiam atingir individualmente (GALLIGAN, 2006, p. 319).

De acordo com Anne Phillips (1998, p. 224), esse possível interesse comum das mulheres poderia ser advogado por meio da teoria da política da presença, que fornece substrato para que se possa acreditar na existência de uma relação entre o conceito de

representação e o de defesa dos interesses das mulheres. No entanto, a teoria da presença política deve ser aplicada com cautela⁹, por isso é interessante relacioná-la à ideia de representação substantiva das mulheres, a qual é composta por três elementos: o reconhecimento das mulheres como uma categoria social; o reconhecimento de um desequilíbrio de poder entre homens e mulheres; e o desejo de implementar políticas que aumentem a autonomia das mulheres (WANGNERUD, 2000, p. 72).

Em relação a esse tema, Phillips (1998, p. 224-240) identificou quatro argumentos que dão suporte à representação política das mulheres: 1) Mulheres na política agem como modelos de conduta para outras mulheres; 2) Mulheres deveriam ser equilibradamente representadas por questões de justiça, já que elas representam 50% da maior parte das populações; 3) O interesse das mulheres é abordado de maneira inadequada em uma política dominada por homens; 4) A participação política das mulheres revitaliza a democracia.

Há autores que defendem que as mulheres devem ser incluídas independentemente do seu posicionamento quanto ao interesse das mulheres, pois, como bem ressaltou Julie Ballington (2005, p. 24), os direitos políticos de homens e mulheres são direitos humanos, de modo que o desenvolvimento de qualquer agenda política que não inclua ambas as perspectivas e experiências não teria credibilidade. Apesar das dificuldades decorrentes da inserção política das mulheres, tais como os obstáculos políticos (modelo masculino de política, ausência de apoio do partido político e as próprias dificuldades do processo eleitoral), socioeconômicos (“feminização” da pobreza e do desemprego e o fardo da dupla jornada de trabalho) e ideológicos e psicológicos (papel tradicional da atuação feminina, ausência de confiança, a percepção da política como algo “sujo” e o papel da mídia de massa), as mulheres estão, de alguma forma, aumentando sua participação política e buscando fazer diferença, independentemente do número de mulheres que participam do processo de tomada de decisões, estimulando o interesse, o conhecimento e a eficácia da política (BURNS, SCHLOZMAN e VERBA, 2001, p. 355).

Contemporaneamente, diferentes grupos dão voz a diferentes interesses (CATT, 2003, p. 7). Nesse sentido, como o papel da mulher na sociedade mudou ao longo da história, também seus interesses foram alterados, de modo que a função das mulheres na sociedade está sendo constantemente redefinida. O papel da mulher passa a ser associado a temas como segurança, política externa, meio ambiente, representação parlamentar, dentre outros

9 A própria Anne Phillips (1998: 197) utiliza a expressão “um tiro no escuro” no que tange às expectativas de que mulheres na política afetem a tomada de decisões de maneira voltada aos interesses de outras mulheres.

(NOGUEIRA e MESSARI, 2005, p. 225). Contudo, mesmo que as mulheres sejam bastante diferentes entre si e não representem um grupo homogêneo, a participação conjunta e articulada pode contribuir para que esses interesses sejam implementados e efetivamente cumpridos. Além disso, ainda que os interesses também sejam diferentes, há uma base de direitos humanos comuns que deve ser respeitada, pois a ideia de gênero se fortalece como uma instituição social, em busca de um mundo menos opressor e mais democrático e participativo, perspectiva que será levada em consideração no presente trabalho.

Em resumo, a perspectiva de interesse de gênero, conforme ressaltado por Molyneux, materializa a ideia de que as mulheres devem ser vistas como categoria social, sendo o gênero algo que as une (CHIES, 2010, p. 508). Contudo, o conceito de interesse das mulheres evidencia essa diversidade existente entre as mulheres. Como o presente trabalho utiliza entrevistas de um número de diplomatas que não representa a totalidade da categoria, utilizar-se-á o conceito de interesse das mulheres, uma vez que as conclusões desta pesquisa serão traçadas a partir de depoimentos individuais, os quais não representam a visão de todo um grupo social, que claramente não é homogêneo. Após esse exercício de comparação entre diversos conceitos, organizou-se a tabela abaixo apenas para facilitar a visualização das principais teorias apresentadas, as quais serão retomadas ao longo deste trabalho, de modo a associar o conteúdo extraído das entrevistas e as análises acadêmicas a respeito da possível existência e defesa dos interesses das mulheres pelas diplomatas brasileiras.

Tabela de teorias, em ordem alfabética das autoras:

Autora	Conceito utilizado
Anne Phillips	Política da Presença
Bernice Reagon	Política baseada em coalizões (não há identidade comum)
Diamond e Hartsock	Divisão de gênero no trabalho produtivo
Hernandez-Truyol	Perspectiva multissetorial de gênero
Iris Marion Young	Perspectiva Social
Julie Ballington	Inclusão das mulheres
Lena Wangnerud	Representação substantiva das mulheres
Maxine Molineux	Interesse de gênero
Virginia Sapiro	Distribuição privada do trabalho
Yvonne Galligan	Participação política das mulheres

2. Mulheres diplomatas

Em 1993, as mulheres representaram 21% dos novos diplomatas aprovados. Com o último concurso a oferecer 100 vagas, concluído em meados de 2010, 27 mulheres, dos 108 novos diplomatas brasileiros, (25% do total) passaram a integrar os quadros do MRE. E, com pouca variação durante o período, a situação se repetiu. Nos anos recentes, também não é possível identificar um padrão nos dados que se referem à entrada de mulheres na carreira diplomática (BALBINO, 2011, p. 16). No Concurso de Admissão de 2011, foram 3 mulheres em um total de 26, o que corresponde a 11,5%. Em 2012, Turma na qual a pesquisadora se inclui, foram 9 mulheres de 30 aprovados, um percentual de 30%. Em 2013, a participação das mulheres voltou a se reduzir, totalizando 7 mulheres de 30, o que equivale a aproximadamente 23,33%¹⁰.

Conforme mencionado no início do presente trabalho, a pesquisadora entrou em contato com todas as diplomatas da ativa no Itamaraty, ou seja, 338 diplomatas. Importante fazer a seguinte observação: há, no total, 345 diplomatas brasileiras, lotadas no Brasil e no exterior, no entanto as 7 diplomatas da Turma de 2013 não foram procuradas para que pudessem conceder entrevistas, pois iniciaram suas atividades no Ministério ao final de janeiro de 2014. Nesse momento, o presente trabalho já estava bastante avançado, não havendo tempo hábil para entrevistá-las.

Das 338 diplomatas contatadas, 197 responderam à primeira mensagem de correio eletrônico. No entanto, por diversas razões já explicitadas, não foi possível entrevistar todas as que se dispuseram a falar. No total, foram entrevistadas 109 diplomatas, dividindo-se da seguinte forma (número de entrevistadas/total de mulheres diplomatas na respectiva classe): 11 Embaixadoras (11/32), 16 Ministras de Segunda Classe (16/43), 19 Conselheiras (19/71), 17 Primeiras-Secretárias (17/54), 22 Segundas-Secretárias (22/58) e 24 Terceiras-Secretárias (24/87). Conforme se depreende dos números apresentados, a amostragem do presente trabalho foi bastante significativa, já que a pesquisadora entrevistou o equivalente a 31,59% das mulheres diplomatas brasileiras. Dessa forma, a amostragem obtida corresponde, percentualmente, a mais do que a representação das mulheres na diplomacia brasileira (cerca de 24,19%). Ressalta-se, novamente, que o presente trabalho não tem a pretensão de ser exaustivo, mas buscou analisar os pontos de vista de parcela representativa das mulheres no Itamaraty.

¹⁰ Dados disponibilizados pela Divisão de Pessoal (DP), do Ministério das Relações Exteriores, em fevereiro de 2014.

É importante ressaltar que as entrevistas foram realizadas de maneira anônima e ficava a cargo da entrevistada autorizar a gravação do áudio. A identidade das respondentes foi preservada para garantir-lhes maior tranquilidade e, esperava-se como consequência, maior fidedignidade aos dados. O anonimato estimulou as diplomatas a contribuírem para este trabalho, pois elas se sentiam mais confortáveis e seguras para falar de situação que haviam vivenciado ou presenciado. As entrevistas foram numeradas de acordo com a ordem cronológica em que foram acontecendo. Nesse sentido, as entrevistas são descritas da seguinte maneira: Entrevista pessoal, nº X, de DD, de MM, de AAAA, por exemplo – Entrevista pessoal, nº 79, de 04 de outubro de 2013. Optou-se por não colocar a cidade de realização da entrevista, pois algumas diplomatas concederam entrevistas dos Postos no exterior onde estão lotadas, de modo que, em alguns casos, isso levaria facilmente à identificação da diplomata.

Antes de entrar na análise específica do conteúdo das entrevistas, cabe ressaltar que nem todas as entrevistas foram realizadas pessoalmente, em razão principalmente de dificuldades logística. Foram 58 entrevistas pessoalmente, 15 por telefone, 19 por skype e 17 por escrito. Apesar de serem métodos diferentes e nem todos possibilitarem o contato visual e a observação das entrevistadas, decidiu-se por fazer dessa forma, para possibilitar que a distância ou o fuso horário não fosse empecilhos para a participação nesta pesquisa. Com base nos temas suscitados durante as entrevistas, foram identificados quatro eixos temáticos, cada qual com interesses, desafios e expectativas específicos. Os eixos são: vida pública e privada; relações de poder e prestígio; feminismo; e expectativas e sugestões concretas.

a. Vida pública e privada

Poucos assuntos relativos à igualdade de gênero suscitam tanto interesse do público em geral e tanta polêmica como a questão das dificuldades oriundas das tentativas de conciliar uma carreira com as responsabilidades familiares e conjugais. Esse é um dilema com o qual se deparam quase todas as mulheres em algum ponto da vida e, portanto, sobre o qual quase todas têm uma determinada percepção. Quando se discute o tema vida privada, veem à mente o trabalho doméstico, a gravidez e o cuidado com os filhos e com as pessoas idosas, quando é o caso. Por muito tempo, essa vida privada era uma imposição da sociedade à mulher, a qual não tinha opção; deveria casar-se, ter filhos e levar uma vida restrita ao lar (PATEMAN, 1988, p. 117). Não haveria nada de errado se essa fosse uma escolha da própria mulher. Contudo, o problema se coloca quando não há escolha, e sim imposições.

No passado, teóricos da área de ciências políticas costumavam distinguir claramente entre a vida doméstica/privada e a vida pública/política/do mercado, argumentando que ambas as esferas se orientavam por diferentes princípios (SAPIRO, 1984, p. 144). Costumava-se separar a família dos chamados temas políticos, o que servia de base para justificar alegações acerca da natureza da mulher e da necessidade de excluí-las da vida civil e política (OKIN, 2008, p. 305). Nesse momento, os homens transitavam livremente entre ambas as esferas, uma vez que as mulheres eram as responsáveis pela ordem familiar (STEVENS, 2007, p. 19).

Na história da cultura humana, a sobrevivência dependia de um gasto desproporcional de energia entre mulheres e homens em três atividades principais: reprodução, defesa e subsistência. Uma vez que a atividade reprodutiva recaía sobre as mulheres, impunha-se um limite a elas acerca da quantidade de energia disponível para outras atividades, de modo que os homens assumiam a maior parte da responsabilidade com defesa e subsistência (SANDAY, 1974, p. 132). A organização social dependia, portanto, da distinção entre público e privado. As atividades para satisfazer necessidades e desejos básicos eram estabelecidas de maneira privada, dependendo da ação das esposas para controlar a distribuição dos provimentos e para criar os filhos. Isso deixava o homem, chefe de família, livre para conduzir os negócios e aumentar sua propriedade, além de possibilitar a ele encontrar-se com outros cidadãos independentes, para discutir questões de Estado (YOUNG, 1997, p. 93).

Essa diferenciação foi, por muito tempo, usada para justificar o não tratamento de questões relacionadas ao interesse das mulheres no âmbito público, como se esses temas tivessem que ficar restritos à esfera particular (OKIN, 2008, p. 306). Nota-se que a relação entre a vida pública e a vida privada é uma temática antiga, mas que ganhou força devido às mudanças sociais, em virtude do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e das transformações relacionadas ao papel feminino em sociedade (PATEMAN, 1989). A participação das mulheres na carreira diplomática pode ser um exemplo dessa mudança de paradigmas, em que a mulher passa a romper as barreiras que limitavam sua atuação ao âmbito doméstico, para começarem a atuar também em uma carreira de Estado, incentivada por diversas razões, desde motivos financeiros a questões de interesse pessoal (FRIAÇA, 2012, p. 188), até porque a diplomacia era e ainda é considerada um território marcadamente masculino (BARD, 2004, p. 5).

Muitos dentro da carreira diplomática consideravam que assim como há mulheres marcadas pela natureza de certas profissões, há homens nascidos para a política (NABUCO, 1955, p. 19). De modo a contrariar esse prognóstico, o Itamaraty se deparou com a primeira

mulher diplomata em 1918, Maria José Rebello Mendes. Nilo Peçanha, Ministro à época, assim se manifestou:

"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).

Este despacho permitiu que Maria José ingressasse na carreira, tornando-se a primeira diplomata e funcionária pública do Brasil, ao mesmo tempo em que deu espaço às aspirações pessoais das mulheres em pleno início do século XX. Data dessa mesma época o debate internacional acerca da possibilidade de uma diplomata chefiar um posto no exterior, quando a diplomata russa Aleksandra Kollontay foi indicada, em 1923, para exercer a chefia da Embaixada russa na atual Oslo (NEUMANN, 2008, p. 672), demonstrando que o tema da participação feminina em carreiras tradicionalmente masculinas ganhava espaço em diversas localidades.

No entanto, proibiu-se a entrada de mulheres na carreira diplomática brasileira no final da década de 1930, por meio do Decreto-Lei 791, de 14 de outubro de 1938¹¹. Ao restringir aos homens a possibilidade de acesso à diplomacia, essa lei mostrou que os avanços que a mulher vinha conseguindo, a exemplo do progresso com o Código Eleitoral de 1932, não seriam acompanhados no MRE, pois havia um discurso de viés conservador, que encontrava grande eco nas várias camadas de poder do Estado Novo, advogando a redução progressiva do trabalho feminino fora do lar (TABAK, 2002, p. 33). É importante recordar que a presença de mulheres no mercado de trabalho nessa época, no Itamaraty ou em outras instituições da administração pública, constituía um quadro de exceção (HAHNER, 1990, p. 104), não sendo a presença feminina marcante nos espaços públicos da vida do país.

Somente em 1953 uma mulher foi novamente aprovada no concurso, mas Maria Sandra Cordeiro de Mello precisou impetrar mandato de segurança para realizar as provas e assumir efetivamente o cargo¹². Houve então uma mudança na legislação brasileira, a qual passou a permitir novamente a entrada de mulheres no Itamaraty. A Lei 2.171, de 18 de janeiro de 1954, proclamava, em seu artigo 1º: *Ao ingresso na classe inicial da carreira de*

¹¹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del0791.htm Último acesso: 19/02/2014.

¹² Sandra quer ser diplomata – As saias irrompem no Itamaraty. Jornal *O Cruzeiro*, Rio de Janeiro, ano XXV, Número 44, 15/8/1953, p. 90 e 91. Arquivo histórico do Itamaraty em Brasília.

*Diplomata são admitidos os brasileiros natos, sem distinção de sexo, nos termos e observadas as demais condições do Decreto-Lei nº 9.032, de 6 de março de 1946*¹³. A partir de então, as mulheres estavam em condições de igualdade com os homens, ao menos no que dizia respeito ao direito de acesso à carreira.

Ao caracterizar um diplomata, a primeira imagem descrita por muitas pessoas diz respeito a um senhor discreto, bem articulado, elegante e cujas obrigações familiares ficam a cargo de uma esposa que o acompanha nas missões ao redor do mundo. Nas últimas décadas, entretanto, essa visão mudou (NEUMANN, 2008, p. 674). A luta que inicialmente orientou a presença das mulheres na diplomacia brasileira fez essas mulheres serem vistas de diversas formas, algumas delas bastantes críticas. Aqueles que viram essa participação feminina como algo negativo criticaram-nas por estarem subvertendo a ordem, aconselharam-nas a retornarem ao âmbito privado e censuraram-nas por seu comportamento não usual. Se não houvesse opção, que o Itamaraty incorporasse então essas “pessoas do sexo frágil” (NABUCO, 1955, p. 73). Por outro lado, os que consideraram positiva essa abertura do Itamaraty, provavelmente tinham incorporado a ideia de que as mulheres poderiam trazer uma nova forma de pensar à instituição (Ver SAPIRO, 1984, p. 32).

No caso de Maria José Rebello, ela acabou se casando com um colega diplomata e abandonou a carreira para segui-lo em sua profissão, pois surgiu intenso debate sobre ser delicada a situação de eventual subordinação de cônjuges no serviço público, em desacordo com a hierarquia marital sobre a qual dispunha o Código Civil brasileiro vigente à época¹⁴. Em um primeiro momento, as mulheres que se casavam com colegas diplomatas tinham que pedir exoneração, conforme disposto no Decreto-Lei 9.202, de 1946¹⁵. As regras foram mudando, acompanhando a evolução dos costumes: a partir de 1985, por exemplo, os casais de diplomatas passaram a poder servir juntos no exterior. Antes, um deles era obrigado a entrar em licença sem vencimentos, e essa imposição, por motivos culturais, acabava recaindo sobre a mulher (FRIAÇA, 2011, p. 138). Em 1996, foi removido o último tratamento diferenciado, com a aprovação de lei dispondo que, quando trabalhando no exterior, os dois

¹³ Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-2171-18-janeiro-1954-361602-normaatualizada-pl.html> Último acesso: 29/01/2014.

¹⁴ O artigo 233 do Código Civil de 1916 dispunha que o homem era “o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse em comum do casal e dos filhos”, devendo prover a manutenção da família. O artigo 240 dispunha sobre a função da mulher que “com o casamento, assume a condição de companheira, consorte e colaboradora do marido nos encargos de família, cumprindo-lhe velar pela direção material e moral deste”. BRASIL. Código Civil de 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm Último acesso: 15/02/2014. Conforme se tem conhecimento, o Código Civil de 1916 somente foi abolido em 2002, com a promulgação do novo Código.

¹⁵ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De19202.htm Último acesso: 17/01/2014.

membros do casal teriam salários equivalentes. Até então, um dos dois recebia cerca de 60% do salário, no termos do Decreto-Lei 2.234, de 23 de janeiro de 1985¹⁶.

Interessante ressaltar que, apesar das discussões apresentadas acima se localizarem, em sua maioria, na primeira metade do século XX, o tema das dificuldades de conciliação da vida pública e privada se faz fortemente presente na atualidade. Conforme análise desenvolvida por algumas das diplomatas entrevistadas, elas acreditam que algumas mulheres deixam de optar pela carreira diplomática por entenderem que há uma incompatibilidade entre a profissão e uma vida privada satisfatória, como se o casamento e a maternidade fossem uma obrigação e não uma opção (Entrevistas pessoais nº 3, de 25 de setembro de 2012; nº 12, de 20 de fevereiro de 2013; nº 15, de 09 de agosto de 2013; nº 20, de 14 de agosto de 2013; nº 32, de 06 de setembro de 2013; nº 43, de 11 de setembro de 2013; nº 45, de 12 de setembro de 2013; nº 53, de 16 de setembro de 2013; nº 56, de 17 de setembro de 2013; nº 66, de 25 de setembro de 2013; nº 70, de 30 de setembro de 2013; nº 83, de 08 de outubro de 2013; nº96, de 25 de outubro de 2013; e nº103, de 13 de novembro de 2013).

Algumas afirmaram que ainda existe pressão social significativa para que tenham um marido, para que cuidem integralmente de seus filhos, para que façam bem seu papel social de mães e esposas, mas ressaltaram adicionalmente que essa é uma percepção da sociedade brasileira como um todo (BERNS, 2003, p. 116), não sendo uma forma de pensar restrita aos círculos da diplomacia (Entrevistas pessoais nº 06, de 07 de novembro de 2012; nº 18, de 13 de agosto de 2013; nº 20, de 14 de agosto de 2013; nº 31, de 06 de setembro de 2013; nº 38, de 10 de setembro de 2013; nº 49, de 13 de setembro de 2013; nº 53, de 16 de setembro de 2013; nº 58, de 17 de setembro de 2013; nº 60, de 18 de setembro de 2013; nº 65, de 24 de setembro de 2013; nº 101, de 07 de novembro de 2013; e nº 109, de 03 de fevereiro de 2014).

De acordo com Leung, Conely e Schell (1994, p. 299), as mulheres tendem a limitar suas aspirações frente a determinadas carreiras devido às dificuldades percebidas de conjugação do trabalho fora de casa com a vida doméstica e familiar, preocupação esta que está claramente presente no discurso das diplomatas brasileiras. Nesse sentido, quando questionadas a respeito da relação entre a vida pública e a vida privada, algumas diplomatas reconheceram que as dificuldades giram em torno dos problemas relacionados à criação dos filhos em um país estrangeiro (Entrevistas pessoais nº 07, de 17 de novembro de 2012; nº 21, de 14 de agosto de 2013; nº 56, de 17 de setembro de 2013; nº 76, de 03 de outubro de 2013; nº 91, de 15 de outubro de 2013; e nº 108, de 05 de dezembro de 2013), à divisão de tarefas

¹⁶ Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=129347> Último acesso: 10/01/2014.

com o cônjuge (Entrevistas pessoais nº 10, de 15 de dezembro de 2012; nº 29, de 05 de setembro de 2013; nº 51, de 16 de setembro de 2013; nº 77, de 03 de outubro de 2013; e nº 81, de 07 de outubro de 2013), e ao sentimento de culpa que perpassa a consciência dessas mulheres (Entrevistas pessoais nº 08, de 02 de dezembro de 2012; nº 18, de 13 de agosto de 2013; nº 39, de 10 de setembro de 2013; nº 55, de 17 de setembro de 2013; e nº 75, de 02 de outubro de 2013).

É interessante o fato de que, apesar de vivenciarem realidades tão diferentes entre si, algumas diplomatas demonstraram, em certa medida, preocupação com o grau de interferência do trabalho em suas aspirações familiares. Seria impreciso dizer aspirações pessoais, uma vez que grande parte delas demonstrou que ser diplomata faz parte do próprio ideal de vida pessoal (Entrevistas pessoais nº 13, de 17 de maio de 2012; nº 33, de 06 de setembro de 2013; nº 58, de 17 de setembro de 2013; nº 67, de 26 de setembro de 2013; nº 74, de 02 de outubro de 2013; nº 93, de 20 de outubro de 2013; e nº 109, de 03 de fevereiro de 2014).

Discute-se a existência de um possível mito de que a vida de diplomata é ingrata com as mulheres casadas e de que as poucas que conseguem ser bem-sucedidas na vida conjugal o são por serem casadas com colegas ou por abrirem mão de grande parte das atividades de vida privada (BALBINO, 2011, p. 171). No entanto, diante das entrevistas realizadas, esse mito comprovou-se não ser tão infundado quanto se imagina, uma vez que se identificou expressiva menção a divórcios e à dificuldade de encontrar parceiro disposto a experimentar as vicissitudes da carreira diplomática, mesmo não sendo da carreira (Entrevistas pessoais nº 01, de 18 de agosto de 2012; nº 22, de 14 de agosto de 2013; nº 34 e nº 35, de 07 de setembro de 2013; nº 42, de 11 de setembro de 2013; nº 47, de 12 de setembro de 2013; nº 52, de 16 de setembro de 2013; nº 64, de 23 de setembro de 2013; nº 73, de 01 de outubro de 2013; nº 80 e nº 81, de 07 de outubro de 2013; nº 94, de 23 de outubro de 2013; e nº 95, de 24 de outubro de 2013; nº 98, de 03 de novembro de 2013; e nº 109, 03 de fevereiro de 2014). Apesar dessa constatação qualitativa, não foi possível fazer uma avaliação estatística dessas informações, visto que algumas diplomatas preferiram não comentar detalhes da vida privada e esse não era um dos focos iniciais de análise.

Enquanto a compreensão tradicional do papel das mulheres apontou, por muito tempo, em direção à necessidade de que elas dedicassem à família total atenção, a partir do momento em que elas passam a fazer parte do mundo do trabalho e se tornaram assalariadas, criaram-se percepções de que o homem deveria esperar que as mulheres também dedicassem parte de seu tempo e de sua energia a atividades fora do âmbito doméstico (CARVALHO PINTO, 2012,

pp. 8-9). Apesar de a análise da autora fazer referência à realidade dos Emirados Árabes Unidos, essa perspectiva da falta de compartilhamento das atividades domésticas é uma preocupação de algumas mulheres, inclusive na carreira diplomática (Entrevistas pessoais nº 10, de 15 de dezembro de 2012; nº 29, de 05 de setembro de 2013; nº 37, de 10 de setembro de 2013; nº 68, de 27 de setembro de 2013; nº 89, de 11 de outubro de 2013; e nº 97, de 27 de outubro de 2013).

Nessa linha de análise, é importante destacar que o que as mulheres querem, na verdade, não é definir os limites dos âmbitos público e privado, nem considerá-los realidades estanques, mas poder decidir qual deles priorizar, de acordo com a própria vontade e sem julgamentos pré-concebidos pela sociedade (SAPIRO, 1984, p. 32; Entrevistas pessoais nº 07, de 17 de novembro de 2012; nº 15, de 09 de agosto de 2013; nº 44, de 12 de setembro de 2013; nº 71, de 01 de outubro de 2013; nº 90, de 13 de outubro de 2013; e nº 109, de 03 de fevereiro de 2014). Algumas entrevistadas inclusive ressaltaram que é preciso que as mulheres tenham consciência dessa decisão e não a vejam como um sacrifício ou uma obrigação social. Ter filho é uma decisão que não deve ser vista como prejuízo profissional, mas como uma oportunidade e um ganho enorme em outros âmbitos (Entrevistas pessoais nº 40, de 10 de setembro de 2013; nº 62, de 20 de setembro de 2013; nº 88, de 10 de outubro de 2013; e nº 99, de 05 de novembro de 2013). Mesmo aquelas que veem a maternidade como um prejuízo à carreira, elas devem lidar com essa situação como uma escolha independente e pessoal, sem medo de sofrer críticas em razão de sua opção, pois devem ser também agentes nesse processo de repensar a relação dos papéis de gênero (TUTTLE, 1997).

Esses papéis de gênero nos âmbitos público e privado também foram ressaltados pelas entrevistadas, pois, apesar de reconhecerem as mudanças que ocorreram no tratamento do tema, como a ampliação do número de mulheres no mercado de trabalho e a presença feminina em áreas antes consideradas masculinas (CRAPOL, 1987, p. 119), elas afirmaram que o modo como são pensadas as funções de homens e mulheres em sociedade continuam a influenciar decisões individuais acerca da formação profissional e do controle sobre o próprio corpo em relação à maternidade (Entrevistas pessoais nº 13, de 17 de maio de 2013; nº 30, de 05 de setembro de 2013; nº 41, de 11 de setembro de 2013; nº 45, de 12 de setembro de 2013; nº 54, de 16 de setembro de 2013; nº 68, de 27 de setembro de 2013; nº 83, de 08 de outubro de 2013; e nº 107, de 28 de novembro de 2013).

No ideário comum, os estereótipos desses papéis de gênero ficam evidentes na caracterização que um marido de diplomata receberia, uma vez que ele, além de não ter um título, ao contrário das embaixatrizes, teria provavelmente que assumir responsabilidades que

historicamente não dizem respeito ao ideário de masculinidade (NABUCO, 1955, p. 81). Novamente, está presente no discurso das entrevistadas a concepção histórica de divisão entre vida pública e privada (Entrevistas pessoais nº 61, de 20 de setembro de 2013; nº 72, de 01 de outubro de 2013; e nº 79, de 04 de outubro de 2013), a qual interfere significativamente na qualidade de vida das mulheres e no acesso delas aos espaços de poder, na medida em que a discriminação com base em visões estereotipadas do feminino e do masculino está arraigada no imaginário social (Plataforma de Ação de Pequim, 1995, p. 170)¹⁷. As palavras de Iver Neumann (2008, p. 678) ilustram bem essa situação:

“A woman may leave a nice position and become her husband’s wife, but what man would give up his calling and become his wife’s husband? ... The Americans have a woman career diplomat [in Oslo] today, Miss Willis. But mark this: Miss Willis.”

Apensar de algumas entrevistadas terem mencionado a dificuldade de o homem ser um marido de diplomata (Entrevistas pessoais nº 61, de 20 de setembro de 2013; nº 72, de 01 de outubro de 2013; e nº 79, de 04 de outubro de 2013), 95 diplomatas (cerca de 87% do total de entrevistadas) afirmaram ser possível conciliar a vida pessoal e a vida profissional. Acredita-se que, a partir do momento em que a mulher tem um trabalho remunerado, em termos ideológicos e comportamentais, ela se sente mais confiante e capaz de alterar a estrutura política vigente, não só no âmbito público (assumir mais responsabilidades e ser vista como alguém competente), mas também no âmbito privado (com o compartilhamento das tarefas domésticas de acordo com as necessidades e limitações pessoais) (CHIES, 2010, p. 513). No entanto, ser bem-sucedida tanto na vida pública quanto na vida privada continua a ser um grande desafio (CROMPTON, 1999, p. 20)¹⁸.

¹⁷ “A desigualdade de gênero e a discriminação contribuem para a continuação do desequilíbrio na divisão do trabalho entre homens e mulheres e perpetuam as percepções estereotipadas de que os homens são a principal fonte de rendimento, enquanto as mulheres são a fonte secundária. A partilha desigual de trabalho não pago, incluindo o de cuidado, entre homens e mulheres limita a capacidade das mulheres para participarem plenamente na educação e na formação no mercado de trabalho e na esfera pública. Redistribuir o peso do trabalho não pago entre as mulheres e os homens requer um conjunto de intervenções focadas quer na transformação das atitudes e comportamentos individuais, quer em intervenções institucionais, particularmente no mercado de trabalho” (Plataforma de Ação de Pequim, 1995). Disponível em: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_beijing.pdf Último acesso: 12/03/2014.

¹⁸ Há exemplo interessante nos Estados Unidos de como mulheres optaram pela vida pessoal, ao abrirem mão de uma importante carreira profissional. Michèle Flournoy deixou o cargo após três anos como subsecretária de defesa para assuntos políticos norte-americanos, para passar mais tempo em casa com seus três filhos. Karen Hughes deixou sua posição como conselheira do Presidente George W. Bush, após um ano e meio em Washington para ir para casa para o Texas para o bem de sua família. Mary Matalin, que passou dois anos como assistente de Bush e como conselheira do vice-presidente Dick Cheney, antes de pedir demissão para passar mais tempo com suas filhas, escreveu: "Ter controle sobre sua agenda é a única maneira que as mulheres que querem ter um carreira e uma família pode fazer o trabalho.

Algumas entrevistadas reconheceram que não querem ser vistas como mães ausentes, mas também não querem ser consideradas profissionais ruins ou relapsas por não se dedicarem integralmente à profissão (Entrevistas pessoais n° 15, de 09 de agosto de 2013; n° 51, de 16 de setembro de 2013; n° 62, de 20 de setembro de 2013; n° 95, de 24 de outubro de 2013; e n° 101, de 07 de novembro de 2013). O fato de serem mulheres e de quererem engravidar não deveria ser visto como um ponto negativo no currículo de nenhuma delas; deveria, na verdade, despertá-las para o potencial positivo dessa condição (STEVENS, 2007, p. 20). A existência de direitos que beneficiam as mulheres grávidas não deve, portanto, desfavorecer a mulher no mercado de trabalho, sendo este uma importante preocupação das mulheres na carreira diplomática (Entrevistas pessoais n° 02, de 06 de setembro de 2012; n° 57, de 17 de setembro de 2013; n° 66, de 25 de setembro de 2013; e n° 93, de 20 de outubro de 2013).

Algumas entrevistadas ressaltaram que atualmente predominam discussões que focam o papel privado da mulher, referindo-se à Lei Maria da Penha¹⁹, à agressão da mulher no ambiente doméstico, com destaque para as ofensas à condição de feminilidade (Entrevistas pessoais n° 63, de 23 de setembro de 2013 e n° 90, de 13 de outubro de 2013), ao passo que a evolução da presença das mulheres em carreiras de Estado fica relegada a um segundo plano (TREMBLAY e BAUER, 2011, p. 3). Uma lei que protege a mulher contra agressão física é um avanço, mas ainda é pouco. São necessárias leis que igualem mulheres e homens em relação às condições de trabalho e que criem instrumentos efetivos para que as violações a esses direitos sejam coibidas (AMORIM, 2003, p. 27). Para aqueles que questionam a necessidade dessas medidas, coloca-se a seguinte questão: as práticas nos locais de trabalho seriam as mesmas se elas tivessem se desenvolvido a partir do pressuposto que seus participantes teriam de acomodar-se às necessidades de dar à luz, educar um filho, e às responsabilidades da vida doméstica? (ALAMBERT, 1991).

Ainda que as expectativas das mulheres acerca da divisão equitativa do trabalho não estejam sendo completamente satisfeitas, as entrevistadas demonstrou satisfação com as mudanças em curso (Entrevistas pessoais n° 03, de 25 de setembro de 2012; n° 14, de 15 de junho de 2013; n° 25, de 20 de agosto de 2013; n° 32, de 06 de setembro de 2013; n° 50, de 13 de setembro de 2013; n° 58, de 17 de setembro de 2013; n° 59, de 18 de setembro de 2013; n° 66, de 25 de setembro de 2013; n° 74, de 02 de outubro de 2013; n° 83, de 08 de outubro de

¹⁹ A Lei Maria da Penha, denominação popular da Lei 11.340/2006, é uma importante legislação brasileira que visa a aumentar o rigor das punições das agressões contra as mulheres quando ocorridas no âmbito doméstico ou familiar.

2013; nº 93, de 20 de outubro de 2013; nº 100, de 06 de novembro de 2013; e nº 109, de 03 de fevereiro de 2014). Afirmou-se que há um grande esforço do Itamaraty em promover mulheres diplomatas, tanto em termos de progressão funcional dentro da carreira, quanto em termos de nomeação para postos-chave para a diplomacia pátria, desde a Chancelaria Amorim, conforme disposto na introdução deste trabalho. Ampliar a presença de mulheres em vários âmbitos é uma decisão política que contribui para o avanço da posição das mulheres na carreira diplomática e, conseqüentemente, na sociedade (DORMAN, 2005: 130).

Dessa maneira, as manifestações das diplomatas acerca da relação entre vida pública e vida privada podem ser, resumidamente, divididas da seguinte forma: há aquelas que reconheceram as dificuldades que existem na conciliação de ambas as esferas, mas não apresentaram possíveis soluções a respeito do tema (Entrevistas pessoais nº 29, de 05 de setembro de 2013 e nº 78, de 03 de outubro de 2013); outras enfatizaram a necessidade de participação do Estado na garantia de direitos para que mulheres e homens convivam e trabalhem em condições de igualdade (Entrevistas pessoais nº 38, de 10 de setembro de 2013; nº 44, de 12 de setembro de 2013; nº 64, de 23 de setembro de 2013; nº 99, de 05 de novembro de 2013; e nº 109, de 03 de fevereiro de 2014). Por um lado, algumas ressaltaram a importância de tentar conciliar o trabalho com a vida privada (Entrevistas pessoais nº 08, de 02 de dezembro de 2012; nº 26, de 21 de agosto de 2013; nº 39, de 10 de setembro de 2013; nº 55, de 17 de setembro de 2013; nº 73, de 01 de outubro de 2013; e nº 104, de 16 de novembro de 2013), ao passo que outras confirmaram que preferem adiar elementos da vida privada, como casamento e filhos, para consolidar a vida profissional (Entrevistas pessoais nº 64, de 23 de setembro de 2013; e nº 78, de 03 de outubro de 2013).

Após analisar detidamente as entrevistas, é possível constatar que, de alguma forma, a profissão interfere na compreensão feminina da vida privada e no processo de tomada de decisões, especialmente pelo tipo de atividade que realizam, influenciando inclusive mudanças significativas na rotina familiar (NORRIS e INGLEHART, 2003). Pode-se concluir também que, embora as mulheres valorizem a atividade profissional, elas se sentem sobrecarregadas com o acúmulo de funções. Uma coisa é ser diplomata, outra coisa é ser mulher profissional e esposa, e outra coisa bastante diferente é ser profissional, esposa e mãe. Cada uma dessas funções é bastante complexa, exigindo das mulheres diferentes aptidões para conseguirem conciliar esses âmbitos, bem como superar os estereótipos que deles advêm (STEVENS, 2007, p. 23).

A partilha das responsabilidades no âmbito privado é uma das principais medidas para superar os obstáculos decorrentes dos estereótipos de gênero, preocupação também

reconhecida no artigo 5º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).²⁰ Com a inserção feminina no mercado de trabalho, a configuração familiar sofreu modificações em sua organização, acarretando a necessidade de divisão de tarefas domésticas e da educação dos filhos. Assim, além do aumento da participação masculina, a mulher passou a lançar mão de aparatos sociais, como as creches, o que alterou o modelo familiar tradicional (SCOTT, 2012, p. 498), circunstância que será analisada mais detidamente na seção sobre expectativas e sugestões concretas. A importância do compartilhamento de atividades domésticas com o cônjuge também foi ressaltada, com ênfase nas transformações na mentalidade da sociedade brasileira, antes machista e hoje cada vez mais cooperativa, apesar de ainda haver muito a ser feito para que se alcance a igualdade de gênero.

É tempo não só de buscar a igualdade de direitos entre os gêneros, mas também de levar em consideração as diferenças entre homens e mulheres. Algumas, especialmente no campo físico e biológico, são irreversíveis, mas outras são certamente passíveis de transformação. Muitas diferenças entre homens e mulheres, a exemplos dos desequilíbrios de renda, de expectativa de vida e de nível educacional, podem ser mensurados e reavaliados (LOUTFI, 2001). Em última análise, é a sociedade que tem que mudar. Se as escolhas, independentemente de priorizarem o âmbito profissional ou o familiar, forem realmente valorizadas, valorizar-se-á as pessoas que as fazem, e se as pessoas são valorizadas e respeitadas, será possível combinar equilibradamente trabalho e família ao longo do tempo sem medo de ser constantemente criticado (DÉPÊCHE, 2008, p. 215). No presente trabalho, não se pretende defender que as mulheres devem se dedicar apenas ao trabalho ou que são capazes de conciliar perfeitamente ambos os setores da vida. Argumenta-se que tudo isso deve girar em torno de escolhas livres, independentemente de sua direção, e, acima de tudo, pretende-se que essas decisões sejam respeitadas.

b. Relações de poder e prestígio

Historicamente, homens e mulheres não receberam as mesmas atribuições para exercer funções de poder e controle (ENLOE, 1990, p. 93). Com o aprofundamento das discussões

²⁰ Artigo 5.º Os Estados Partes tomam todas as medidas apropriadas para: a) Modificar os esquemas e modelos de comportamento sócio-cultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres (grifo próprio).

acerca das questões de gênero nos âmbitos interno e internacional e do papel desempenhado pelas mulheres em sociedade, notou-se que essa temática não se restringe, ou pelo menos não deveria se restringir, ao comportamento das mulheres, mas também deveria abranger a interdependência entre homens e mulheres como categorias socialmente construídas (HARDING, 1987, p. 13). Nesse sentido, Nancy Fraser (2007) sugere que qualquer tentativa que pretenda reconstruir uma política igualitária deve encontrar uma forma de abordar essas diferenças de gênero, entre as quais estão as diferenças de poder, de recursos e de credibilidade de conduta.

O poder e o prestígio que advém dessas diferenças de gênero estiveram, por muito tempo, concentrados em mãos masculinas, por isso é preciso entender as limitações sofridas pelas mulheres para que seja possível compreender seu anseio por espaço, participação e liberdade (SAPIRO, 1984, p. 76). Segundo Bourdieu, a ordem social é baseada na dominação masculina, de modo que essa distinção entre os sexos constitui-se uma máquina simbólica, que, construída a partir dessa dominação, a justifica (BOURDIEU, 2011). Dessa forma, essa dominação é aceita como natural, mas, na verdade, é algo arbitrário, culturalmente construído e reproduzido incessantemente por agentes sociais, inclusive por instituições (TABAK, 2002, p. 28), entre as quais se encontra, por exemplo, o Ministério das Relações Exteriores. De certa maneira, diante dessas circunstâncias, há uma naturalização não só dessa dominação, mas também da discriminação que dela advém (DÉPÊCHE, 2008, p. 210). Exemplo dessa situação pode ser o fato de as entrevistadas, ao mesmo tempo em que reconheciam as dificuldades para a mulher na carreira diplomática, afirmavam nunca terem sofrido preconceito (Entrevistas pessoais nº 04, de 08 de outubro de 2012; nº 09, de 13 de dezembro de 2012; nº 16, de 09 de agosto de 2013; nº 21, de 14 de agosto de 2013; nº 36, de 07 de setembro de 2013; nº 44, de 12 de setembro de 2013; nº 49, de 13 de setembro de 2013; nº 69, de 30 de setembro de 2013; nº 74, de 02 de outubro de 2013; e nº 89, de 11 de outubro de 2013; nº 96, de 25 de outubro de 2013; nº 103, de 13 de novembro de 2013; e nº 106, de 28 de novembro de 2013). Algumas mulheres podem nunca ter sofrido nenhum tipo de discriminação pelo fato de ser mulher, mas hipótese alternativa seria exatamente uma possível familiarização do preconceito, pois as reiteraões de uma mesma imagem ou linguagem naturalizam-na na mente do receptor (DÉPÊCHE, 2008, p. 212).

Como forma de superar essa dominação masculina, há autores que defendem uma maior participação das mulheres em diversos âmbitos da vida pública, inclusive no processo de tomada de decisões, com destaque para as noções de política da presença (PHILLIPS, 1995) e de perspectiva social (YOUNG, 1997), conforme mencionado na sessão sobre

discussões teóricas do presente trabalho. Nesse ponto, faz-se necessário apresentar o seguinte questionamento: o que muda com a presença de mais mulheres em âmbitos de poder?

Uma abordagem convencional argumenta que, com mais mulheres, a política se tornaria menos agressiva e mais cooperativa. Para Francis Fukuyama (2002, p. 25) os homens são, por natureza, agressivos e violentos, buscando uma posição dominante na hierarquia social. A política do cuidado seria o diferencial das mulheres ao participarem de âmbitos de poder, uma vez que elas valorizariam ações baseadas na solidariedade e na compaixão, além da busca da paz (RUDDICK, 1995, p. 20). A figura da mulher como alguém gentil, sensível e maternal é invocada nessa abordagem, confirmando o estereótipo de que as mulheres são menos agressivas que os homens (SAPIRO, 1984, p. 149). É um discurso que aparece com frequência entre as próprias mulheres, pois vêem nesse argumento um diferencial positivo em relação aos homens (Entrevistas pessoais n° 4, de 08 de outubro de 2012; n° 14, de 15 de junho de 2013; n° 65, de 24 de setembro de 2013; n° 87, de 10 de outubro de 2013; e n°108, de 05 de dezembro de 2013).

A relativa inexperiência na vida política também poderia ser vista como algo positivo, pois as mulheres estariam distantes da política tradicional, desonesta e corrupta, exercida pelos homens (PINHEIRO, 2007, p. 31). Apesar de algumas entrevistadas não terem utilizado o vocabulário ‘desonesta’ e ‘corrupta’, algumas transmitiram a ideia de que uma política exercida majoritariamente por homens já estaria ultrapassada, de modo que elas levariam “novos ares” para os âmbitos de participação e de deliberação política (Entrevistas pessoais n° 02, de 06 de setembro de 2012; n° 13, de 17 de maio de 2013; n° 24, de 15 de agosto de 2013; n° 47, de 12 de setembro de 2013; n° 76, de 03 de outubro de 2013; e n° 84, de 08 de outubro de 2013). Nesse mesmo sentido, afirmou-se que as mulheres podem ser mais perspicazes em negociações, devido à sua sensibilidade, o que de certa forma corrobora os estereótipos de gênero (SAPIRO, 1984, p. 31), mas que devem evitar usar o charme ou qualquer outro mecanismo que faça referência ao apelo sexual (Entrevistas pessoais n° 8, de 02 de dezembro de 2012; n° 19, de 14 de agosto de 2013; n° 50, de 13 de setembro de 2013; e n° 82, de 07 de outubro de 2013).

Como destaca Ann Tickner (2001, p. 4), a associação da imagem das mulheres com a ideia de paz e de uma moral superior as manteve afastadas do poder por muito tempo. Esses estereótipos são prejudiciais às mulheres, particularmente em relação à credibilidade destas frente a assuntos das relações internacionais. Com base nessa percepção estereotipada, as mulheres se vêem diante de dilemas que não necessariamente afetam os homens: entre aceitar o comportamento pouco competitivo e passivo, visto como feminino, e com isso afastar-se da

disputa efetiva pelo poder; ou romper com as expectativas e enfrentar a estigmatização que daí advém, já que as mulheres que não se encaixam em estereótipos de sensibilidade e gentileza acabam sendo caracterizadas como masculinas, o que as afastaria da condição de mulher (FRANCO, 2002, p. 99; Entrevistas pessoais n° 10, de 15 de dezembro de 2012; n° 22, de 14 de agosto de 2013; n° 34, de 07 de setembro de 2013; n° 49, de 13 de setembro de 2013; n° 76, de 03 de outubro de 2013; e n° 87, de 10 de outubro de 2013).

A masculinização é uma das estratégias mais comuns de lidar com a discriminação de gênero no ambiente de trabalho (BALBINO, 2011, p. 46). Essa ideia de masculinização da mulher esteve bastante presente nos discursos das entrevistadas, que ressaltaram as críticas sofridas quando optam por se afastar desses estereótipos de gênero. As críticas mais comuns relatadas foram o fato de uma mulher não poder trabalhar muito, demonstrar competência e ser, ao mesmo tempo, bonita, como se todo o tempo fosse dedicado apenas para um dos âmbitos, beleza ou inteligência (Entrevistas pessoais n° 01, de 18 de agosto de 2012; n° 12, de 20 de fevereiro de 2013; n° 17, de 13 de agosto de 2013; n° 37, de 10 de setembro de 2013; n° 45, de 12 de setembro de 2013; n° 77, de 03 de outubro de 2013; e n° 97, e 27 de outubro de 2013). A dissociação entre beleza e competência esteve presente inclusive quando Maria José Rebello, a primeira diplomata brasileira, foi descrita por um jornal da época, antes mesmo de ser aprovada no concurso de admissão: “*Era de fisionomia de inteligência e de cansaço, contrastando singularmente com a das moças cujos perfis serenos se refletem pelos espelhos das casas de chá, num jogo constante de graças frívolas*”²¹. Outra crítica é a associação a comportamentos masculinos, no sentido de que “ela é tão competente, mas isso é porque ela parece um homem” (Entrevistas pessoais n° 3, de 25 de setembro de 2012; n° 10, de 15 de dezembro de 2012; n° 43, de 11 de setembro de 2013; n° 81, de 07 de outubro de 2013; e n° 107, de 28 de novembro de 2013).

Se, por outro lado, elas tentam se mostrar menos ameaçadoras e enfatizam valores tradicionais (mencionando seu amor pelo marido e filhos, por exemplo), seus pares passam a questionar sua dedicação ao trabalho (FISKE e GLICK, 1995, p. 101). Morin (1989, p. 15), por sua vez, considera que as funções exercidas por mulheres na carreira diplomática também estão sujeitas a essas críticas, por isso as mulheres que chegam a cargos de relevo são constantemente questionadas, ora sobre sua feminilidade, ora sobre sua competência, dando a entender que essas duas características permanecem no imaginário coletivo como mutuamente excludentes.

²¹ Reportagem *A Moça do Itamaraty*. Jornal *A Noite*. Rio de Janeiro, capa, 01/09/1918. Disponível nos arquivos do Itamaraty em Brasília.

Historicamente, essa perspectiva de masculinização também esteve presente no Itamaraty, nos casos de mulheres diplomatas que ingressaram na carreira para assumir responsabilidades que não cabiam a elas, mas aos homens ausentes de suas famílias. Maria José Rebello, em 1918, Zuleika Lintz e Jenny de Rezende Rubim, em 1937, entraram no Ministério para que pudessem receber um salário e sustentar suas famílias. Nesse momento, pode-se inferir que a necessidade de prover a família, na ausência de um elemento masculino que o fizesse, foi razão que as levou a ingressar na carreira (FRIAÇA, 2012, p. 85).

Um caminho alternativo de análise busca entender que as mulheres possuem interesses que precisam ser defendidos no âmbito político (SAPIRO, 1984, p. 143). Não se nega o fato de que os interesses de um determinado grupo possam eventualmente ser defendidos por pessoas que não o integram, nem que os interesses de um grupo possam ser entendidos diferentemente por seus diversos integrantes. As mulheres, por exemplo, podem ter opiniões diferentes, ocupar posições de classe diferentes, mas, em uma sociedade predominantemente machista, tendem a ter experiências comuns (YOUNG, 2000, p. 135). Essas vivências compartilhadas dão a elas, a despeito de todas as outras diferenças, uma perspectiva social comum. Como define Iris Marion Young (2000, p. 137), a perspectiva é o ponto de vista que membros de um grupo têm sobre processos sociais em virtude de sua posição nesses processos. Por mais engajado que um homem esteja na defesa dos interesses das mulheres, ele não compartilha as mesmas vivências e, portanto, não tem acesso à perspectiva social própria das mulheres. Desse modo, a presença destas em diversos âmbitos de poder é fundamental para fortalecer as perspectivas de gênero, conforme ressaltado por diversas entrevistadas (Entrevistas pessoais nº 5, de 03 de novembro de 2012; nº 11, de 19 de dezembro de 2012; nº 17, de 13 de agosto de 2013; nº 31, de 06 de setembro de 2013; nº 42, de 11 de setembro de 2013; nº 52, de 16 de setembro de 2013; nº 75, de 02 de outubro de 2013; nº 91, de 15 de outubro de 2013; e nº 99, de 05 de novembro de 2013).

Argumenta-se também que aqueles que estão excluídos dos sistemas dominantes de conhecimento são capazes de identificar padrões de crença ou comportamento que são difíceis de serem percebidos por aqueles que detêm o poder (HARDING, 1987, p. 27). Nesse sentido, as mulheres, por serem historicamente excluídas, poderiam ver os desafios presentes na sociedade de outra forma, derivando desse raciocínio o argumento em benefício de uma maior participação feminina nas esferas de poder. Como Carol Gilligan (1982, p.27) também observou, o indivíduo subserviente é mais propenso a ouvir. Parte do privilégio de deter o poder inclui o que Bruce Feldthusen (1990, p. 66) chamou de o "direito de não saber". Ao escrever sobre problemas de discriminação de gênero, ele afirmou que homens e mulheres

experimentam a realidade de forma diferente, de modo que o direito de não saber permite aos homens ignorar essa diversidade de conhecimento entre homens e mulheres, os quais acabam por tentar negá-la. Por isso, os homens assumem que sua percepção da realidade é a realidade. É como Gilligan (1982, p. 28) diz, “se você tem poder, você pode optar por não ouvir. E você pode fazê-lo impunemente”.

Quando se fala em relações de gênero, fala-se também de poder. Joan Scott assim o define: “*o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder*” (SCOTT, 1986, p. 1067). Essa temática de poder e prestígio apareceu constantemente no discurso das entrevistadas, no sentido de que, por mais competentes que sejam as mulheres que estão no Itamaraty, há uma tradição de poder e prestígio associada ao ideário masculino (Entrevistas pessoais nº 06, de 07 de novembro de 2012; nº 13, de 17 de maio de 2013; nº 26, de 21 e agosto de 2013; nº 35, de 07 de setembro de 2013; nº 66, de 25 de setembro de 2013; nº 73, de 01 de outubro de 2013; nº 77, de 03 de outubro de 2013; nº 95, de 24 de outubro de 2013; e nº 100, de 06 de novembro de 2013). Como se pode constatar, os significados e práticas relacionados à temática de gênero refletem as relações desiguais de poder dentro da sociedade, de modo que não é suficiente que gênero seja apenas um tema relacionado à política externa, porque é também um conjunto de relações que afetam o modo como a política externa é feita e implementada (STIENSTRA, 1994, p.105).

Durante as entrevistas, foi possível perceber que existem situações no MRE que se assemelham às considerações feitas por Luce Irigaray (1993, p. 57), a qual admitiu que o pensamento masculino permeia a nossa linguagem. Compreender o masculino e o que significam as identidades e os papéis dos homens é parte importante da construção do gênero como categoria de análise. No MRE, o número de relatos a respeito da existência de comportamentos machistas, ainda que sutis, merece ser mencionado. São desde situações caracterizadas como pequenas - pedir para que a diplomata faça um café quando essa não é sua função e há pessoas contratadas para tal (Entrevistas pessoais nº 69, de 30 de setembro de 2013; e nº 108, de 05 de dezembro de 2013), até a tendência a comportamentos galanteadores que deixam algumas diplomatas em situação desconfortável (Entrevistas pessoais nº 01, de 18 de agosto de 2012; nº 07, de 17 de novembro de 2012; nº 09, de 13 de dezembro de 2012; nº 15, de 09 de agosto de 2013; nº 40, de 10 de setembro de 2013; nº 54, de 16 de setembro de 2013; nº 60, de 18 de setembro de 2013; nº 67, de 26 de setembro de 2013; nº 70, de 30 de setembro de 2013; nº 86, de 09 de outubro de 2013; nº 93, de 20 de outubro de 2013; e nº 101, de 07 de novembro de 2013). Algumas disseram que é melhor sorrir e fingir não entender a insinuação, em razão da dificuldade de confrontar um superior hierárquico diante dessa

circunstância incômoda, vista como normal e até mesmo lisonjeira por alguns homens (Entrevistas pessoais nº 01, de 18 de agosto de 2012; nº 09, de 13 de dezembro de 2012; nº 59, de 18 de setembro de 2013; nº 89, de 11 de outubro de 2013; e nº 102, de 10 de novembro de 2013).

Outra questão importante surge quando algumas mulheres são rotuladas de incompetentes. Para competir no mercado de trabalho, as mulheres acabam precisando cultivar valores considerados tradicionalmente masculinos - individualismo e ambição (SAPIRO, 1984, p. 31 e 117), no intuito de superar os preconceitos e estereótipos de gênero que levam a essa situação de desvantagem em relação aos homens, principalmente em relação às desvantagens em momentos de avaliação de desempenho (DEAUX, 1995, p. 15).

Segundo algumas diplomatas, isso rapidamente se atribui ao fato de ser mulher ou à "ausência de homem" para cuidar de determinado assunto (Entrevistas pessoais nº 05, de 03 de novembro de 2012; nº 23, de 25 de agosto de 2013; nº 52, de 16 de setembro de 2013; e nº 103, de 13 de novembro de 2013). Quando os homens são incompetentes, esse fato jamais é atribuído ao seu gênero (Entrevistas pessoais nº 05, de 03 de novembro de 2012; nº 27, de 26 de agosto de 2013; nº 85, de 09 de outubro de 2013; e nº 97, de 27 de outubro de 2013). Nesse tópico, seria interessante fazer referência à ideia de capital moral desenvolvido por Fleschenberg, Derichs e Hustebeck (2006)²². Esse capital moral representa um recurso para os agentes políticos e está vinculado à questão da eficácia política, da legitimidade e da sobrevivência. Esse conceito é entendido como um valor político específico de um indivíduo reconhecido por seu prestígio, respeito, lealdade e autoridade. O ator pode inclusive usar esse capital moral como um recurso de poder para mobilizar objetivos políticos, atividades ou apoio (KANE, 2003, p. 3).

Conforme dispõe Fleschenberg (2004, p. 27), a atuação das mulheres na política depende de certas circunstâncias, as quais compõem seu sistema de apoio, assim como os homens possuem o seu. A cultura política, principalmente a relacionada à perspectiva de gênero, é fundamental para que se caracterize o capital moral das mulheres. Fleschenberg, Derichs e Hustebeck (2006, p. 249) também ressaltam que a ideia de capital moral é bastante fluida e instável:

“But moral capital is a rather fluid, unstable, and soft-power asset, embedded in all aspects of political life. It needs constant reinforcement and subsequent proofs in a

²² Mesmo que as ideias da autora tenham sido desenvolvidas para compreender a realidade política asiática, essa perspectiva pode ser aplicada analogamente à realidade diplomática brasileira.

politicians' public behavior, actions, and policies, as it exists only through people's moral judgments and appraisals and is thus dependent on perceptions available to them."

Nesse sentido, podem-se interpretar os conceitos dos autores acima mencionados à luz da realidade vivenciada pelas mulheres diplomatas no MRE, da seguinte maneira. Os homens gozariam de um capital moral superior ao das mulheres no Itamaraty, visto que elas teriam, em algumas circunstâncias, mais dificuldade de se afirmarem, inclusive em razão das relações de poder e de hierarquia existentes (Entrevistas pessoais nº 07, de 17 de novembro de 2012; nº 25, de 20 de agosto de 2013; nº 46, de 12 de setembro de 2013; nº 57, de 17 de setembro de 2013; nº 80, de 07 de outubro de 2013; e nº 98, de 03 de novembro de 2013). Nesse sentido, o capital moral das mulheres seria mais instável do que o dos homens, uma vez que elas deveriam provar constantemente sua capacidade intelectual, além de estarem presentes em menor número nos ambientes de poder (FLESCHENBERG, DERICHS e HUSTEBECK, 2006, p. 249). As mulheres tinham (e em muitos casos ainda têm) que lidar com desafios complexos para gerar confiança em sua competência, habilidade política e qualidades de liderança (Entrevistas pessoais nº 03, de 25 de dezembro de 2012; nº 98, de 03 de novembro de 2013; e nº 103, de 13 de novembro de 2013). Respeito genuíno facilita a obtenção de objetivos políticos, enquanto a ausência ou a perda dele pode tornar incrivelmente difícil alcançar metas, ainda que triviais (KANE, 2003, p. 27).

O capital moral de uma diplomata, juntamente com sua visão de mundo, cria um imaginário público poderoso, o que atrai a atenção de outras pessoas para as funções exercidas por essa mulher, fazendo ela ser vista como um modelo a ser seguido (RICHTER, 1991, p. 539). No entanto, essa situação tem duas facetas. Pode haver o estímulo à pretensão feminina de liderança por meio de forte apoio popular, questionando uma ideologia de gênero tradicionalmente hostil às mulheres como líderes, mas, ao mesmo tempo, essa imagem pública tem um preço: a elevada expectativa cria necessidades a serem satisfeitas, de modo que pequenos erros ou deslizes podem facilmente distorcer essa imagem pública, podendo custar inclusive a sua posição de liderança (FLESCHENBERG, 2004, p. 8). No Itamaraty, ambas as vertentes de análise foram encontradas no discurso das entrevistadas, conforme se verá na sequência.

A primeira faceta, que diz respeito a uma crítica aberta à situação de desigualdade experimentada pelas mulheres, foi exemplificada pelas entrevistadas com referências à

atuação da Embaixadora Thereza Quintella²³ (Entrevistas pessoais nº 04, de 08 de outubro de 2012; nº 08, de 02 de dezembro de 2012; nº 33, de 06 de setembro de 2013; nº 53, de 16 de setembro de 2013; nº 63, de 23 de setembro de 2013; e nº 82, de 07 de outubro de 2013). Em diversas circunstâncias em que sentia haver discriminação pelo fato de ser mulher, a Embaixadora Quintella questionava seus superiores da seguinte forma: “isso é por que eu sou mulher” (FRIAÇA, 2012, p. 194).

A segunda vertente, acerca da pressão que uma mulher pública sofre para não errar, também foi bastante ressaltada pelas entrevistadas. Algumas inclusive destacaram que ainda não houve uma mulher Secretária-Geral ou Ministra das Relações Exteriores, pois há um temor que essa mulher cometa algum erro e acabe prejudicando a imagem não só das mulheres diplomatas, que poderiam ser generalizadamente rotuladas de incompetentes, como também colocaria em risco a imagem do Ministério (Entrevistas pessoais nº 11, de 19 de dezembro de 2012; nº 48, de 13 de setembro de 2013; nº 92, de 19 de outubro de 2013; e nº 96, de 25 de outubro de 2013). De certa forma, a ausência de mulheres nesses cargos mais altos estaria associada à pressão pública que sofreriam para não cometer erros e por serem mulheres (SAPIRO, 1984, p. 117).

O acesso a cargos do Poder Executivo, entre os quais está a diplomacia, tem sido considerado mais difícil para entrada das mulheres que os cargos do Poder Legislativo (REYNOLDS, 1999, p. 572). Watson, Jencik e Selzer (2005) sugerem, por sua vez, que as posições no poder executivo são as mais segregadas pelo gênero entre todos os segmentos políticos, pois a presença de mulheres nessas altas posições levanta preocupações acerca da capacidade delas de tomarem decisões críticas, particularmente em áreas de defesa, economia e política externa. Os autores observam também que a existência de uma liderança feminina em um país não significa necessariamente o fim da discriminação de gênero. Além disso, quando as mulheres conseguem alcançar uma posição de liderança, cria-se um simbolismo que também não pode ser menosprezado, chamado pela literatura de *tokenism* (KANTER, 1977).

O *tokenism*, em português tokenismo ou teoria do simbolismo, surge quando há uma única mulher ou pouquíssimas mulheres que atuam em determinada área, criando um simbolismo em torno da imagem dela. Em alguns casos, essas mulheres, em virtude de sua

²³ A Embaixadora Thereza Quintella, hoje já aposentada, ingressou na carreira diplomática em 1959. Uma das maiores especialistas no tema da participação das mulheres no Itamaraty, foi a primeira mulher a dirigir o Instituto Rio Branco. Para maiores detalhes, ver: QUINTELLA, Thereza Maria Machado. *A presença feminina na diplomacia brasileira*. Boletim da Associação dos Diplomatas Brasileiros, Brasília, ano IX, n. 41, p.13-15, jul/set 2002.

atuação protagônica, tornam-se modelos a serem seguidos (JALALZAI e KROOK, 2010, p. 17). Por outro lado, elas podem ser apenas uma maneira de ilustrar e justificar a participação feminina, sendo apenas um fantoche em uma realidade predominantemente masculina (KANTER, 1977). Quando a mulher está em um cargo apenas para justificar a presença das mulheres naquele setor, sem poder real de decisão ou com poderes limitados, tem-se a mulher como símbolo, mas dada a dificuldade que ronda o acesso das mulheres a posições de chefia, principalmente no poder executivo, é improdutivo e até mesmo injusto caracterizar as poucas mulheres que obtêm sucesso como meros *tokens* (CARVALHO PINTO, 2011, p. 18). Não só esse rótulo minimiza os esforços dessa mulher em alcançar aquela posição, mas também ignora a possibilidade de que homens também sejam *tokens* (Ver DAHLERUP, 2006, p. 297).

Quando se utiliza o nome de determinadas mulheres para exemplificar o avanço da participação feminina na diplomacia, como o caso da atuação de Maria Luiza Ribeiro Viotti, primeira embaixadora na Missão do Brasil junto à ONU em Nova York (2007), ao mesmo tempo em que isso é positivo, pois mostra a participação das mulheres em postos-chave da carreira, é também um claro sinal de que as mulheres não estão em pé de igualdade com os homens, já que ela é usada como símbolo da presença feminina na diplomacia. Se as mulheres estivessem presentes em mais posições de relevo, o nome da Embaixadora Maria Luiza não seria utilizado com tanta frequência. A diplomata, juntamente com outras poucas Embaixadoras, é tratada como um caso pontual de sucesso (Entrevistas pessoais nº 06, de 07 de novembro de 2012; nº 68, de 27 de setembro de 2013; e nº 88, de 10 de outubro de 2013), a exemplo de Vera Pedrosa, primeira subsecretária-geral de Assuntos Políticos (2003); Maria Nazareth Farani Azevêdo, primeira mulher a chefiar o Gabinete do Ministro das Relações Exteriores (2003) e a dirigir a Delegação do Brasil junto à Organização das Nações Unidas (ONU) em Genebra (2008); e Maria Stela Pompeu Brasil Frota, primeira subsecretária-geral do Serviço Exterior (2006)²⁴. Nesse sentido, há autores que defendem a participação equilibrada das mulheres em diversos âmbitos de poder, por questões também de simbolismo, no sentido de início da superação da política como um domínio masculino (CATALANO, 2009, p. 50).

Quando Dilma Rousseff tomou posse como Presidenta da República, havia debates sobre a possibilidade de uma mulher assumir a Chancelaria brasileira. No entanto, quando a Presidenta indicou o Embaixador Antonio Patriota, a imprensa noticiou a escolha da seguinte maneira: “*Petista preferia mulher para o cargo, mas não tinha muitas opções no*

²⁴ Importante ressaltar que apresentar os nomes dessas Embaixadoras não significa dizer que apenas elas tenham desempenhado papel de destaque ou que mereça ser mencionado no presente trabalho. Essa menção

Itamaraty”²⁵. Talvez isso tenha ocorrido porque quase sempre são diplomatas homens que têm suas imagens expostas na mídia, sendo consultados sobre a política externa brasileira, sobre a situação internacional ou simplesmente têm mais destaque em cerimônias de grande repercussão, porque a maioria dos cargos hierarquicamente superiores são tradicionalmente ocupados por homens, inclusive o de Ministro das Relações Exteriores (BALBINO, 2011, p. 67).

Apesar de a escolha de uma mulher não ter se concretizado, esse debate acerca da ausência de mulheres no Itamaraty em condição de assumir o cargo de Ministro das Relações Exteriores gerou repercussões e serviu para que mais mulheres diplomatas se tornassem conhecidas (Entrevistas pessoais n° 02, de 06 de setembro de 2012; n° 84, de 08 de outubro de 2013; e n° 108, de 05 de dezembro de 2013). Tremblay e Bauer (2011, p. 5) afirmam que mesmo quando as mulheres se tornam membros do poder executivo, elas são geralmente restritas a ministérios *soft*, como questões familiares e sociais, enquanto os ministérios mais poderosos, como relações exteriores e fazenda ainda são largamente dominados pelos homens.

Diante desse debate, houve um movimento para divulgar os nomes de mulheres, apesar de poucas, que ocupavam posições importantes no Brasil. Destacam-se a ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Delaíde Arantes; a presidenta da Petrobrás, Graça Foster; a almirante médica, Dalva Mendes; e a Embaixadora Maria Luiza Viotti, que participou por dois anos dos debates no Conselho de Segurança das Nações Unidas, quando o Brasil ocupou um assento não permanente; as ministras Eleonora Menicucci, da Secretaria e Política para as Mulheres da Presidência da República; Gleisi Hoffmann, da Casa Civil; Ideli Salvatti, de Relações Institucionais; Luiza Bairros, da Promoção de Políticas para a Igualdade Racial; Izabela Teixeira, do Meio Ambiente; Tereza Campelo, do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; e Maria do Rosário, da Secretaria de Direitos Humanos.

Por mais que as mulheres conheçam melhor a sua situação e as dificuldades relacionadas ao gênero feminino, as diferenças de poder criam limitações para que elas participem de forma igualitária e para que suas perspectivas sejam efetivamente incorporadas em todos os níveis de tomada de decisão, tanto na vida privada quanto na pública (Plataforma de Beijing. 1995, p. 32)²⁶ Ainda que haja limitações no capital moral feminino e que muitas delas sejam vistas como *token women*, são inegáveis as mudanças positivas que ocorreram no

²⁵ Disponível em <http://noticias.r7.com/brasil/noticias/dilma-escolhe-antonio-patriota-para-relacoes-exteriores-20101202.html>. Último acesso em 04/03/2014.

²⁶ Análise feita no contexto das reuniões da Plataforma de Beijing da Organização das Nações Unidas, em 1995.

papel das mulheres na sociedade, e mais especificamente na carreira diplomática brasileira, cabendo às gerações futuras aprofundar essas mudanças (Entrevistas pessoais nº 12, de 20 de fevereiro de 2013; nº 24, de 15 de agosto de 2013; nº 30, de 05 de setembro de 2013; nº 39, de 10 de setembro de 2013; nº 56, de 17 de setembro de 2013; nº 60, de 18 de setembro de 2013; nº 78, de 03 de outubro de 2013; nº 86, de 09 e outubro de 2013; e nº 94, de 23 de outubro de 2013).

Na carreira diplomática, a participação das mulheres é importante por servir de modelo para outras mulheres, ao simbolicamente passar a mensagem de que, de modo similar aos homens, mulheres podem participar da tomada de decisões, inclusive em temas de política externa. A presença, ainda que simbólica, é um primeiro passo para garantir uma maior participação das mulheres, mas não pode ser a única forma de inserção delas em esferas de poder. Além disso, essa presença contribui para a legitimidade de regimes políticos democrático, 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. Isso evidencia o fato de que instituições políticas devem refletir a composição da sociedade (BUCKLEY e GALLIGAN, 2011, p. 153).

c. Feminismo

As teorias feministas foram incorporadas ao debate teórico das Relações Internacionais somente depois de outras áreas acadêmicas já terem integrado o gênero como uma categoria de análise (HALLIDAY, 1999). Importante ressaltar, igualmente, que essas discussões sobre igualdade de gênero não promoveram um discurso homogêneo das interpretações no plano da Teoria das Relações Internacionais (NOGUEIRA e MESSARI, 2005). Diante dessa circunstância, acredita-se ser mais adequado falar não de uma teoria feminista, mas de teorias feministas, uma vez que há diversas vertentes teóricas que pretendem analisar o conceito de gênero, conforme apresentado na parte introdutória do presente estudo. Ao se falar em feminismo e em teorias feministas existentes no mundo²⁷, no Brasil e, mais especificamente, no Ministério das Relações Exteriores, é necessário tentar compreender historicamente essas diferentes concepções, a fim de avaliar em que medida

²⁷ Para a história do feminismo no mundo, entre outras obras, cf. Bridenthal, Koonz & Stuard (1987); Duby, Perrot & Thébaud (1994); Perrot (1995; 1998; 2005; 2007); Scott (1999) e Thébaud (2007).

essas perspectivas influenciaram o modo como o feminismo foi e é interpretado dentro do Itamaraty.

No início do século XX, a noção de feminismo ainda era bastante incipiente (SARTI, 2004, p. 37). A efervescência política e cultural desse período no Brasil – greves gerais em 1917 e Semana de Arte Moderna em 1922 - teve reflexos no MRE, contexto que coincidiu com a admissão da primeira mulher no corpo de funcionários do Itamaraty, conforme descrito em outras seções do presente trabalho. A aprovação de Maria José Rebello provocou diversas reações. Ainda que ela não se afirmasse feminista, conforme descrito pela reportagem *A Moça do Itamaraty*²⁸ (Jornal *A noite*, 1918, capa), ela acabou demonstrando nutrir, de certo modo, apreço pelo tema, além de evidenciar preocupação com a defesa dos interesses das mulheres: “*Aprecio immensamente a Revista e não posso ser indifferente aos problemas que interessam á nós mulheres*”.

Além disso, por meio de seu exemplo, Maria José contribuiu para um debate na sociedade brasileira, ainda que de modo embrionário, acerca do papel e da posição da mulher no mundo do trabalho, com destaque para o funcionalismo público (FRIAÇA, 2012, p. 18), até porque o movimento feminista considerava que o mundo do trabalho tinha um potencial transformador. Em suas vertentes norte-americanas e europeias, que muito influenciaram os movimentos de mulheres no Brasil, o trabalho remunerado era visto como estratégia possível de emancipação da dona de casa de seu papel subjugado na família (FONTENELE-MOURÃO, 2006, p. 26).

Beata Vettori, diplomata que foi aprovada no concurso do Itamaraty de 1934, confirmava, no ano seguinte, essa percepção acerca da importância da presença das mulheres na carreira diplomática, caracterizando esse acontecimento como algo também importante para o feminismo brasileiro:

“A entrada da mulher na carreira diplomática é um dos grandes passos do feminismo e um gesto sympathico do Brasil, que é um dos primeiros paizes que adoptaram este critério. É uma iniciativa que demonstra quanto tem diminuído entre nós o preconceito da incapacidade feminina, pois em todos os ramos da actividade, quer política, profissional, intellectual ou commercial, é apreciável a percentagem de mulheres, principalmente se considerarmos quanto é recente o feminismo brasileiro e se levamos em conta a barreira quase intransponível que vinha sendo opposta as nossas mais legítimas aspirações”.²⁹

²⁸ “Não tem Mlle Maria José sympathias feministas. Confessa que não cogita de emancipação do sexo, nem jámais se preocupou de semelhante literatura. Quer apenas trabalhar e viver, sem preferencia por este ou aquelle lugar, e sim pela sua remuneração”. *A Moça do Itamaraty*. Jornal *A Noite*. Rio de Janeiro, capa, 1/9/1918. Arquivo do Itamaraty em Brasília.

²⁹ O sentimentalismo exuberante das mulheres ante a fria discreção da diplomacia. Jornal *Diario da Noite*, Rio de Janeiro, 08/02/1935. Arquivo do Itamaraty em Brasília.

Interessante notar que, apesar da incipiência do debate no início do século XX, foram as mudanças ocorridas no Itamaraty, a exemplo da entrada de mulheres na carreira diplomática, que influenciaram o avanço do feminismo. Percebe-se que mulheres como Maria José Rebello não eram abertamente influenciadas pelo pensamento feminista, mas o movimento ganhou grande contribuição com as ações das mulheres no âmbito do Itamaraty (FRIAÇA, 2012, p. 195). Talvez por essa inversão das causalidades (presença de mulheres no MRE é um estímulo ao movimento feminista no início do século XX, e não o contrário), as mulheres diplomatas entrevistadas não associem a ideia de feminismo a esse momento histórico.

As diferenças de época - grande parte das entrevistadas nasceu após a década de 1950, bem como as mudanças culturais e legais experimentadas pelo país desde então, também podem ter contribuído para que esse momento inicial da presença das mulheres no Itamaraty tenha uma relação diferenciada com o movimento feminista, o qual gerava reações das mais diversas na imprensa brasileira, entre os anos 30 a 50, desde caricaturas de maridos desajeitados dando mamadeiras a bebês até editoriais de prestigiosas revistas que condenavam as pretensões de igualdade femininas como uma ameaça à manutenção dos valores e até mesmo da espécie (SOIHET, 2004, p. 17).

Após esse breve resgate histórico, é importante destacar que, quando questionadas sobre que compreensão têm a respeito do feminismo, as diplomatas entrevistadas rememoraram situações e debates que datam a partir da década de 1970 (Entrevistas pessoais nº 08, de 02 de dezembro de 2012; nº 14, de 15 de junho de 2013; nº 19, e 14 de agosto de 2013; nº 37, de 10 de setembro de 2013; nº 54, de 16 de setembro de 2013; nº 67, de 26 de setembro de 2013; nº 75, de 02 de outubro de 2013; e nº 101, de 07 de novembro de 2013). Para tentar compreender como esse momento influenciou as diplomatas, é necessário fazer uma breve descrição dos debates acerca dos direitos das mulheres nesse período.

À medida que o movimento feminista internacional começava a ganhar força nos anos 70, a Assembleia Geral das Nações Unidas declarou o ano de 1975 como o Ano Internacional das Mulheres e organizou a primeira Conferência Mundial sobre as Mulheres, na Cidade do México. Na sequência da Conferência, os anos de 1976 a 1985 foram declarados a Década da Mulher (TABAK, 2002, p. 15). O feminismo no Brasil, por sua vez, em especial a partir da década de 70, traz importante contribuição para uma nova abordagem conceitual e política do papel da mulher na sociedade, estimulado não só pelos avanços internacionais sobre o tema, mas também por ser um momento de enfrentamento das ditaduras na região (PNPM, p.52). A

mulher, ao emergir da esfera privada para reivindicar na esfera pública, torna-se visível e protagonista, denuncia desigualdades e discriminações, fazendo surgir novo sujeito político da construção histórica, marcando importantes avanços tanto na luta pelo direito ao voto como no processo de enfrentamento político aos regimes ditatoriais. (TABAK, 2002, p. 22).

Os estereótipos associados à imagem das mulheres as mantiveram afastadas do poder por muito tempo (SQUIRES, 1999, p. 10). Para fazer frente a esses estereótipos, as mulheres tiveram que, em algum momento, radicalizar sua atuação (OFFEN, 1990, p. 13). A *Dialética do Sexo*, de Shulamith Firestone, publicada em 1970, é umas das obras inaugurais dessa chamada vertente feminista radical, por meio da qual se reconhecia existir uma dialética ainda mais radical que a da luta de classes, que seria a submissão sexual e biológica da mulher (BELL, 2000, p. 22). Diante dessa ação mais assertiva, o feminismo radical ganhou espaço e passou a figurar no imaginário social como uma teoria que opunha mulheres e homens. Em termos teóricos, elas trabalharam com uma ideia global e unitária de poder, o patriarcado, numa perspectiva na qual cada relacionamento homem/mulher deveria ser visto como uma relação política (BLEIER, 1984, p. 162).

A análise tinha por base a concepção de que as mulheres são uma classe, de que essa classe é política por natureza, e de que essa classe política é oprimida (ATKINSON, 1974). Como a dominação masculina estaria presente ao longo do tempo e das culturas, poucas instituições escapariam ao patriarcado (SARTI, 2004, p. 35), daí decorrendo a necessidade de reformulá-las (REINHARZ e DAVIDMAN, 1992), como seria o caso do Itamaraty, segundo algumas entrevistadas (Entrevistas pessoais nº 2, de 06 de setembro de 2012; nº 10, de 15 de dezembro de 2012; nº 14, de 15 de junho de 2013; nº 21, de 14 de agosto de 2013; nº 29, de 05 de setembro de 2013; nº 65, de 24 de setembro de 2013; nº 70, de 30 de setembro de 2013; e nº 102, de 10 de novembro de 2013). Essa preocupação de algumas entrevistadas chama a atenção pela forte presença da vertente feminista radical no ideário dessas mulheres, não como uma forma adotada por elas, mas como uma perspectiva a ser evitada.

Apesar de haver algumas diplomatas que matizavam as diferentes perspectivas existentes de feminismo, ou seja, que o feminismo não seria necessariamente um conceito único e homogêneo (Entrevistas pessoais nº 03, de 25 de setembro de 2012; nº 07, de 17 de novembro de 2012; nº 13, de 17 de maio de 2013; nº 19, de 14 de agosto de 2013; nº 25, de 20 de agosto de 2013; nº 30, de 05 de setembro de 2013; nº 32, de 06 de setembro de 2013; nº 50, de 13 de setembro de 2013; nº 63, de 23 de setembro de 2013; nº 69, e 30 de setembro de 2013; nº 78, de 03 de outubro de 2013; e nº 82, de 07 de outubro de 2013), algumas associavam feminismo a radicalismo e, portanto, tentavam argumentar que não eram

feministas ou que ser feminista significava algo negativo (Entrevistas pessoais n° 04, de 08 de outubro de 2012; n° 09, de 13 de dezembro de 2012; n° 12, de 20 de fevereiro de 2013; 22, de 14 de agosto de 2013; n° 31, de 06 de setembro de 2013; n° 40, de 10 de setembro de 2013; n° 42, de 11 de setembro de 2013; n° 80, de 07 de outubro de 2013; e n° 94, de 23 de outubro de 2013). Dessa forma, cabe questionar quais seriam as razões que levariam tal vertente a ser tão presente no ideário das mulheres diplomatas.

Uma resposta possível seria o fato de as tradições culturais da carreira diplomática serem avessas a radicalismos (NABUCO, 1955, p. 56). Outra resposta poderia ser encontrada no próprio formato da teoria feminista no Brasil, ainda permeada de valores tradicionais (SOIHET, 1998, p. 5). Segundo a autora, o feminismo no Brasil teve formação peculiar, pelo fato de apresentar certa ambiguidade, ao afirmar, simultaneamente, sua concordância com o discurso, os valores e as práticas dominantes na sociedade para denunciar situações de desigualdade e anunciar suas aspirações. Talvez por essas razões, algumas mulheres diplomatas, mesmo reconhecendo a importância da defesa dos direitos das mulheres, buscam reafirmar os valores do Ministério e se afastar de rótulos feministas.

Apesar de o feminismo radical estar bastante presente nas falas das mulheres diplomatas, identificou-se também uma consciência acerca do papel exercido por outros fatores no ideário do MRE acerca do feminismo, com destaque para as mudanças jurídicas ocorridas na legislação brasileira (Entrevistas pessoais n° 06, de 07 de novembro de 2012; n° 59, de 18 de setembro de 2013; e n° 76, de 03 de outubro de 2013). As leis que não garantiam acesso a direitos pelas mulheres diplomatas em igualdade com os homens foram questionadas não só pelas mulheres no Itamaraty, mas também pelo movimento feminista da sociedade brasileira (TABAK, 2002, p. 50). Exemplo claro dessa situação são as mudanças advindas com o Código Civil de 2002, em substituição ao Código de 1916, e o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, conforme apresentado em seções anteriores.

Além desses fatores, houve outras considerações em um nível mais prático que tornaram essa expansão dos direitos das mulheres diplomatas justificável e necessária. Primeiramente, nota-se, conforme mencionado na sessão introdutória, o aumento dos debates internacionais sobre gênero, o que levava o Ministério a indicar mulheres para funções de representação em conferências internacionais e a aumentar a visibilidade dessas mulheres para mostrar que o MRE estava atento a esses debates. Esse foi o caso, por exemplo, de Lourdes de Vincenzi, quando em dezembro de 1976, foi designada delegada titular junto à Comissão Interamericana de Mulheres (FRIAÇA, 2012, p. 87).

Ainda que a defesa dos direitos das mulheres no contexto internacional tenha ganhado destaque a partir da década de 1970, as discussões teóricas somente se intensificaram após o fim da Guerra Fria (TICKNER, 2001, p. 10). Por isso, ainda permanecem muitos mitos por trás da ideia de feminismo, tais como “as feministas lutam contra os homens”, “as feministas não são femininas” e “todas as feministas são lésbicas” (MYRA e MARTIN, 1995; Entrevistas pessoais nº 01, de 18 de agosto de 2012; nº 05, de 03 de novembro de 2012; nº 11, de 19 de dezembro de 2012; nº 14, de 15 de junho de 2013; nº 41, de 11 de setembro de 2013; nº 47, de 12 de setembro de 2013; nº 71, de 01 de outubro de 2013; nº 90, de 13 de outubro de 2013; nº 108, de 05 de dezembro de 2013).

Diante desses questionamentos baseados em estereótipos de gênero, constatou-se que algumas mulheres, com medo de retaliações profissionais, não se assumiam feministas e tinha dificuldade de reconhecer agirem em defesa das mulheres, por existir um constrangimento tácito no ambiente profissional (Entrevistas pessoais nº 04, de 08 de outubro de 2012; nº 69, de 30 de setembro de 2013; nº 91, de 15 de outubro de 2013; e nº 92, de 19 de outubro de 2013). A imposição desses estereótipos contribuiu para que as mulheres participassem menos das esferas política e científica, temendo a estigmatização, âmbitos que seriam provavelmente diferentes se o ponto de vista feminino tivesse sido considerado (ECHOLS, 1989).

Em algumas ocasiões, atribuiu-se teor negativo à palavra feminista (DÉPÊCHE, p. 2008, p. 217), que passou a ser sinônimo de mulheres que odeiam os homens, caracterizando todas as relações entre homens e mulheres como opressoras. Nota-se, por exemplo, que houve quem defendesse que os direitos das mulheres seriam promovidos necessariamente em detrimento dos direitos dos homens (SYNNOTT, 1993, p. 38). No entanto, há uma importante diferença entre os conceitos de misandria e de feminismo. Qualquer mulher que diga que homens não deveriam existir está propagando ideias misândricas, termo que descreve esse extremismo, essa aversão aos homens, o que é muito diferente de ideias feministas contemporâneas (TABAK, 2002, p. 56).

Nesse sentido, a reformulação dos conceitos é fundamental para que se avance na compreensão do feminismo na atualidade, que se diferencia do feminismo radical das décadas de 1960 e 1970 (GRANT, 1993, p. 192). É importante destacar também que todas as entrevistadas se posicionaram no sentido de afirmação da mulher, não como uma forma de substituir os homens, mas de coordenar e complementar ações, em consonância com as ideias

de Zakia Salime³⁰ (2012). A autora evidencia ser possível existir um novo formato de feminismo, mais cooperativo e que não necessariamente utilize o rótulo de feminista. A promoção dos direitos das mulheres não deve ser vista como um projeto de confrontação, e sim como um projeto de cooperação em benefício dos direitos humanos como um todo (GRACIE, 2003).

Nesse sentido, cabe ressaltar que muitos homens tiveram contribuições importantes para avançar os direitos das mulheres no Itamaraty. Dentre eles, destacam-se Vasco Leitão da Cunha, ao defender a possibilidade de ingresso de mulheres no MRE, e Antônio Augusto Cançado Trindade, ao afirmar que a determinação de que dois diplomatas, casados entre si, recebessem salários diferentes não atendia aos reclamos da justiça (FRIAÇA, 2011, p. 195). A partir de 2003, merece atenção a política implementada por Celso Amorim, já descrita em outras seções deste trabalho, que teve como resultado dar maior visibilidade às mulheres na diplomacia e presença expressiva nas classes mais avançadas da carreira (FRIAÇA, 2012, p. 146).

Outra importante vertente de análise diz respeito ao fato de que algumas mulheres não aceitam ser reconhecidas como parte de um grupo historicamente oprimido e que experimenta situações de desigualdade (LEMOS, 2009, p. 42). Sentem-se como se estivessem evidenciando uma fraqueza ou se beneficiando de uma perspectiva de vitimização (Entrevistas pessoais nº 09, de 13 de dezembro de 2012; nº 50, de 13 de setembro de 2013; e nº 82, de 07 de outubro de 2013). No Itamaraty, talvez esse tipo de comportamento possa ser associado à estrutura hierarquizada e ao senso de corporação da carreira diplomática (NABUCO, 1955, p. 85). As mulheres querem, independentemente do gênero, ser vistas como diplomatas (Entrevistas pessoais nº 02, de 06 de setembro de 2012; nº 11, de 19 de dezembro de 2012; e nº 96, de 25 de outubro de 2013), na linha do que foi analisado por Morin (1989), ao investigar a trajetória de 34 embaixadoras dos Estados Unidos: *“the majority considered themselves ambassadors who happened to be women, not women who happened to become ambassadors”* (MORIN, 1989, p. 3).

No seu texto intitulado “Problemas de Feminismo”, Raquel de Queiroz, na década de 1950, introduzia o tema da seguinte forma:

“Um grupo de amigas – caras amigas – acaba de me fazer um apelo: que vá trabalhar ao lado delas em determinada sociedade de mulheres. Argumentam

³⁰ Apesar de as ideias de Zakia Salime terem sido desenvolvidas para explicar as dinâmicas de gênero que se manifestaram recentemente no Marrocos, tenta-se aplicar analogamente esses conceitos à contexto brasileiro, ainda que tenha sido desenvolvido para uma realidade diferente.

bonito, dizem que não se trata de feminismo, que nenhuma das consócias tem nada de virago meio masculino celebrizada pela caricatura, que elas não querem entrar em concorrência com os homens, mas apenas lutar pela defesa dos direitos da mulher [...]. Ora, minhas flores, mulheres reunidas, fazendo discursos, escrevendo manifestos, batalhando pelo progresso do sexo, lutando pelos nossos famosos direitos, que é isso senão feminismo?”³¹.

Em resumo, a perspectiva feminista nunca será fácil de definir, porque sempre teve um caráter relativo e cambiante (ACKERLY, 2006). Apesar de algumas diplomatas afirmarem que as muitas conquistas relacionadas aos direitos das mulheres nos últimos tempos teriam tornado essa temática uma bandeira ultrapassada e não mais necessária (Entrevistas pessoais nº 64, de 23 de setembro de 2013; e nº 92, de 19 de outubro de 2013), isso não condiz com a realidade. A promoção e a defesa dos direitos das mulheres ainda precisam avançar em diversos âmbitos (TABAK, 2002, p. 28), apesar de não mais vivermos no tempo da sufragista Bertha Lutz³². Se todas as mulheres querem avançar na defesa e na promoção dos direitos das mulheres, todas são, de certa forma, feministas. O feminismo é a questão toda; a emancipação política, uma questão derivada. (TUTTLE, 1986, p. 117). A forma contemporânea de feminismo deve corresponder à defesa dos direitos de escolha e de ação das mulheres, sem preconceitos (MATOS e CORTÊS, 2010, p. 20).

d. Expectativas e sugestões concretas

Desde o início do século XX, ainda que de forma incipiente e frágil, a luta das mulheres pela ampliação de sua cidadania esteve presente no Ministério das Relações Exteriores (Revista Mundo Afora nº07, 2011, p. 5). Configurou-se uma história que se estende de 1918, quando a pioneira Maria José Rebello inscreveu-se para o Concurso da Carreira Diplomática, até o século XXI, quando as diplomatas entrevistadas no âmbito do presente trabalho apresentaram novos temas que consideram indispensáveis para o pleno exercício da cidadania. Ainda que Maria José Rebello não tivesse pretensões de fazer um *statement* político com sua entrada no Itamaraty, conforme exposto na seção Feminismo, sua ação foi importante para fortalecer um movimento político na sociedade brasileira, que buscava questionar antigos estereótipos sobre o papel feminino e abrir novas possibilidades e

³¹ Reportagem: Problemas Femininos. Jornal *O Cruzeiro*. Rio de Janeiro, 26/07/1952, p. 145. Arquivo histórico do Itamaraty em Brasília.

³² Bertha Lutz foi uma das pioneiras do feminismo brasileiro. Em 1922, fundou a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino. Foi eleita suplente de Deputado Federal em 1934 e assumiu o mandato em 1936, defendendo a equiparação de salários entre mulheres e homens e propondo a regulamentação do trabalho feminino. Teve seu mandato cassado em 1937, durante a ditadura do Estado Novo.

oportunidades para que as mulheres pudessem exercer atividades fora do espaço doméstico (FRIAÇA, 2012, p. 16).

A partir de 1985, quanto teve início o processo de redemocratização do Brasil, passou-se a adotar medidas mais concretas que visassem a implementar os direitos da mulher, por exemplo a criação do CNDM, durante o Governo de José Sarney (FRIAÇA, 2012, p. 138). Apesar de haver mudanças significativas no tratamento das questões de gênero no Brasil desde a década de 1980, ainda há muito que ser feito para que vigore a plena igualdade de direitos e oportunidades entre mulheres e homens (UNIFEM, 2006). Diante dessa realidade, as entrevistadas foram questionadas sobre quais seriam as suas sugestões para melhorar a condição das mulheres na carreira.

Ainda que houvesse quem afirmasse não ser necessário mudar nada, pois as mulheres já eram tratadas igualmente dentro do Itamaraty (Entrevista pessoal n° 78, de 03 de outubro de 2013), as propostas que surgiram podem contribuir para avançar o debate sobre o tema, principalmente neste momento em que o Ministro de Estado das Relações Exteriores demonstrou preocupação com a situação das mulheres dentro do Itamaraty, conforme explicitado na Introdução deste trabalho. O Ministro, ao abrir a possibilidade de que sugestões concretas lhe fossem apresentadas, estimulou as mulheres a se posicionarem mais abertamente, em busca da plena inserção na vida ministerial. Essa iniciativa visa a combater problemas decorrentes de práticas assimétricas, historicamente configuradas, que inviabilizam o processo de participação de modo igualitário, iniciativa que, de maneira similar, foi adotada pelo Departamento de Estado norte-americano ao final de década de 1980 (ENLOE, 1989, p. 119). Cabe mencionar que Madeleine Albright, quando assumiu como Secretária de Estado dos Estados Unidos, em 1997, ordenou os diplomatas a tornarem os direitos das mulheres um componente central da política externa (LIPPMAN, 2000, p. 40).

Durante as entrevistas, surgiram propostas concretas para tentar tornar a carreira diplomática mais “*women friendly*” (Entrevistas pessoais n° 27, de 26 de agosto de 2013; e n°86, de 09 de outubro de 2013). Algumas ressaltaram a importância de essas medidas incluírem uma perspectiva transversal, abordando problemas multidimensionais e intersetoriais conjuntamente, retomando um dos importantes conceitos presentes na Plataforma de Ação de Pequim (Entrevistas pessoais n° 64, de 23 de setembro de 2013; n°97, de 27 de outubro de 2013; e n° 104, de 16 de novembro de 2013). Ao considerar os problemas relacionados aos direitos da mulher como algo mais abrangente e não compartimentado, contribui-se para o desenvolvimento de medidas concretas mais eficazes (TABAK, 2002, p. 163). Algumas dessas reivindicações envolvem situações mais complexas, as quais exigiriam

mudanças na legislação brasileira. Contudo, optou-se também por apresentá-las nesta seção, uma vez que são demandas frequentemente mencionadas. Cabe destacar, igualmente, que muitos dos argumentos elencados guardam relação com os temas tratados anteriormente, mas são aqui apresentados pelo fato de dialogarem com medidas concretas sugeridas pelas mulheres diplomatas.

Uma primeira questão que surgiu repetidamente nas entrevistas diz respeito à autonomia econômica e à igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho. As entrevistadas, ao reconhecerem a importância de desenvolverem uma atividade remunerada fora de casa, demonstraram preocupação com a questão dos horários de trabalho que se estendem para além das 19h³³ (Entrevistas pessoais nº 22, de 14 de agosto de 2013; nº 25, de 20 de agosto de 2013; nº 36, de 07 de setembro de 2013; nº 41, de 11 de setembro de 2013; nº 47, de 12 de setembro de 2013; nº 58, de 17 de setembro de 2013; nº 67, e 26 de setembro de 2013; nº 86, de 09 de outubro de 2013; e nº 103, de 13 de novembro de 2013). Nesse sentido, os debates em torno dessa temática reforçam a importância de se desenvolver ações para a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho, especialmente em profissões com baixo índice de participação de mulheres, como o caso da diplomacia (BALBINO, 2011, p. 65).

Para algumas diplomatas com filhos, o trabalho conduzido das 9h para além das 19h prejudica as relações familiares, pois, muitas vezes, é resultado de uma má administração do tempo ao longo do dia e de uma cultura do Itamaraty de que quem fica até mais tarde é melhor funcionário (Entrevistas pessoais nº 22, de 14 de agosto de 2013; nº 25, de 20 de agosto de 2013; nº 36, de 07 de setembro de 2013; nº 45, de 12 de setembro de 2013; nº 83, de 08 de outubro de 2013; e nº 102, de 10 de novembro de 2013). Esse é um ponto central para a compreensão das relações entre gênero e mundo do trabalho, uma vez que a inserção produtiva das mulheres está condicionada pela permanente tensão entre as suas responsabilidades familiares e as profissionais (BESSE, 1996, p. 137), e o fato de começar a trabalhar para não depender de um homem nem sempre diminui os fardos que a mulher tem que carregar (ENLOE, 1989, p. 55).

Nesse ponto do discurso das entrevistadas, nota-se a existência de uma divisão do trabalho, em que o cuidado da família, historicamente função da mulher, permanece como atividade essencialmente feminina, com algumas exceções (MARCONDES, 2013, p. 253). Essas atividades no âmbito doméstico também exigem dedicação e concentração, e não são

³³ Em Brasília, o horário regular dos diplomatas vai de 9h às 19h, com direito a duas horas de almoço (13h às 15h).

vistas como tempo de trabalho (APTER, 1993, p. 241). Dessa forma, o compartilhamento dos encargos domésticos constitui um dos fatores decisivos para a conquista da autonomia das mulheres, principalmente a econômica (PNPM, 2013, p. 60). É preciso, portanto, prestar atenção para a divisão do trabalho dentro de casa, mas essa não é uma questão que afeta apenas as mulheres diplomatas, é uma circunstância que decorre da estrutura patriarcal da sociedade, em que os homens são considerados provedores e as mulheres cuidadoras (BESSE, 1996, p. 46).

No caso de mulheres solteiras e sem filhos, algumas se sentem constrangidas a permanecerem no ambiente de trabalho, por não terem família, visto que não teriam “justificativa” para sair do Ministério às 19h (Entrevistas pessoais nº60, de 18 de setembro de 2013; e nº92, de 19 de outubro de 2013). Esses exemplos mostram que a percepção da mulher como cuidadora e a não valorização do trabalho doméstico ainda são ideias fortemente presentes na realidade social brasileira (PINHEIRO, 2007, p. 37), inclusive no Itamaraty. Diante dessas considerações, grande parte das mulheres (cerca de 67,6% das entrevistadas) propôs ações concretas em duas vertentes: a flexibilização do horário de trabalho e a criação de uma creche nas dependências do MRE.

i) Flexibilização do horário de trabalho

A insatisfação mais frequente, conforme exposto no decorrer do presente estudo, diz respeito aos horários de trabalho e ao fato de que sair às 19h pode ser interpretado como desinteresse ou descaso perante as atividades laborais, principalmente quando o ambiente de trabalho é considerado um local “importante” (Entrevistas pessoais nº 05, de 03 de novembro de 2012; nº 17 e 18, de 13 de agosto de 2013; nº 33, de 06 de setembro de 2013; nº 52, de 16 de setembro de 2013; nº 73, de 01 de outubro de 2013; e nº 94, de 23 de outubro de 2013). Nesse sentido, cabe apontar as considerações de Dominique Méda, que analisa o trabalho como um valor. A autora mostra como, historicamente, o trabalho passou a ser considerado um elemento essencial e inerente ao ser humano. Como conclusão, ela destaca que uma sociedade ideal seria composta por seres humanos ativos, dos quais o trabalho é apenas uma parte, e não sua essência (MÉDA, 2001, p. 26). Essa análise possui relação com a forma como o trabalho diplomático é ainda visto por muitos, como se o fato de um indivíduo ser diplomata e fazer do trabalho a sua vida fosse sinônimo de sua essência e valor.

Por outro lado, algumas das mulheres entrevistadas reconheceram ser preciso ficar no Itamaraty após o horário de expediente em algumas circunstâncias, seja para resolver assuntos urgentes, seja para falar com um posto no exterior cuja diferença de fuso horário

impossibilita o contato em horários abarcados pela jornada de trabalho (Entrevistas pessoais nº 21, de 14 de agosto de 2013; nº 43, de 11 de setembro de 2013; nº 55, de 17 de setembro de 2013; nº 67, e 26 de setembro de 2013; nº 85, de 09 de outubro de 2013; e nº 106, de 28 de novembro de 2013). No entanto, o que não deve acontecer é essa permanência para além das 19h tornar-se rotina, pois afetaria não só os interesses das mulheres de estarem mais próximas da família nesse horário, como também de desenvolverem outras atividades. Até porque grande parte do trabalho levado a cabo pelas mulheres fora do horário de expediente, inclusive nos finais de semana, não é contabilizado como trabalho remunerado, evidenciando o que é e o que não é valorizado pela sociedade (BENERÍA, 2001, p. 90).

Como forma de amenizar essa “cultura da Casa³⁴” (Entrevistas pessoais nº 23, de 15 de agosto de 2013; e nº 32, de 06 de setembro de 2013), algumas mulheres sugeriram a implantação de jornada de trabalho flexível, talvez começando mais cedo e/ou com redução do horário de almoço. Ao defenderem essa proposta, essas mulheres ressaltavam o interesse em atender, principalmente, à sua condição de mãe (Entrevistas pessoais nº 33, de 06 de setembro de 2013; nº 54, de 16 de setembro de 2013; e nº 107, de 28 de novembro de 2013). Essa demanda exige grandes adaptações, pois em um regime de trabalho flexível a família passa a ser tanto o foco do centro produtivo quanto reprodutivo da mulher, ou seja, os horários de trabalho são organizados em função da família e o fato de estar mais perto dos filhos por mais tempo torna-se a prioridade dessas mulheres (CARNOY, 2001, p. 305).

Por outro lado, deve-se considerar também que o trabalho é importante por ser uma fonte de renda, produção e, até mesmo, status (LOUTFI, 2001, p. 5), conforme se verifica no caso da diplomacia (Entrevistas pessoais nº 75, de 02 de outubro de 2013; e nº 95, de 24 de outubro de 2013). Contudo, como as pessoas não são definidas apenas pelo seu trabalho, não é possível ignorar que fatores fora do trabalho possam ter efeitos sobre a produtividade laboral (LOUTFI, 2001, p. 7). Se um filho está doente, por exemplo, e caso não possam estar com ele, algumas diplomatas afirmaram que sua produtividade cai em razão da preocupação e de não poderem acompanhá-lo (Entrevista pessoal nº 16, de 09 de agosto de 2013; nº 29, de 05 de setembro de 2013; nº 35 e 36, de 07 de setembro de 2013; nº 50, de 13 de setembro de 2013; nº 87, de 10 de outubro de 2013; nº 105 e 107, de 28 de novembro de 2013).

No entanto, essa proposta de flexibilização do trabalho pode ser vista tanto como uma solução quanto como uma armadilha (BOLLÉ, 2001, p. 224). Para algumas mulheres, a chance de haver flexibilidade é libertadora, tornando possível associar trabalho,

³⁴ “Casa” é o nome pelo qual muitos diplomatas chamam o Itamaraty.

responsabilidades familiares e lazer (Entrevistas pessoais nº 21, de 14 de agosto de 2013; nº 40, de 10 de setembro de 2012; nº 44, de 12 de setembro de 2013; e nº 91, de 15 de outubro de 2013). Dessa forma, além de conciliarem essas diversas atividades, essas mulheres estariam, segundo sua percepção, dando um bom exemplo a seus filhos e filhas, não só mostrando o que uma mulher pode fazer, mas o que uma mãe pode fazer (APTER, 1993, p. 232).

Para outras, essa medida contribuiria para que se sentissem diminuídas, como se não fossem capazes de conciliar todas as suas atividades de maneira satisfatória independentemente do horário (Entrevistas pessoais, nº 34, de 07 de setembro de 2013 e nº 80, de 07 de outubro de 2013). Além disso, nem sempre as crianças interpretam essas escolhas da forma como as mães gostariam - como um exemplo positivo. Acabam notando a tensão, o cansaço e a insatisfação pela dificuldade em conciliar diversos afazeres (APTER, 1993, p. 233). Nota-se, portanto, que esse é um assunto complexo e politicamente sensível, já que demandaria mudanças não só da cultura interna da instituição, mas também normativas, de modo a regulamentar essa flexibilidade laboral, levando em conta as particularidades do trabalho diplomático.

ii) Creche

Uma segunda proposta que surgiu com frequência diz respeito à instalação de uma creche nas dependências do Ministério (Entrevistas pessoais nº 17, de 13 de agosto de 2013; nº 19, de 14 de agosto de 2013; nº 26, de 21 de agosto de 2013; nº 37, de 10 de setembro de 2013; nº 44 e nº 46, de 12 de setembro de 2013; nº 56, de 17 de setembro de 2013; nº 61, de 20 de setembro de 2013; nº 72, de 01 de outubro de 2013; nº 84, de 08 de outubro de 2013; nº 96, de 25 de outubro de 2013; e nº 105, de 28 de novembro de 2013). Sabe-se que as políticas públicas atingem diferentemente a vida de mulheres e homens, como é o caso da ampliação dos serviços e equipamentos públicos, que melhora a vida das mulheres responsáveis pelas tarefas relacionadas com a família, mesmo quando trabalham fora de casa (PNPM, p. 15).

Quando estruturas sociais como as creches não estão à disposição da sociedade, há uma chance maior de as mulheres se sacrificarem e se adaptarem mais que os homens, o que pode ter custos em termos de carreira (BOLLÉ, 2001, p. 362). Por isso, é possível afirmar que, enquanto não houver mecanismos efetivos de cuidados com as crianças em ambientes institucionalizados fora do âmbito doméstico, a tendência é que o desequilíbrio de gênero persista (MIGUEL e BIROLI, 2010, p. 678). Nesse sentido, é preciso que haja o reconhecimento sobre as responsabilidades repartidas de mulheres e homens, por meio de

mudanças de mentalidade e de comportamento, bem como de políticas públicas de compartilhamento (ERGAS, 1991, p. 590). As creches, além de serem medidas de estímulo à divisão de tarefas entre mulheres e homens, pelo fato de permitir que as mulheres trabalhem sabendo que seus filhos estão em local seguro, contribuem para a liberação de tempo para as mulheres (PNPM, p. 60).

Cabe ressaltar, novamente, que a proposta da creche foi levantada também por quem ainda não tem filhos, seja pelo fato de essa questão poder tornar-se uma preocupação futura (Entrevistas pessoais n° 39, de 10 de setembro de 2012; n° 51, de 16 de setembro de 2013; n° 79, de 04 de outubro de 2013; e n° 104, de 16 de novembro de 2013), seja pelo fato de demonstrar solidariedade com questões que afetam outras mulheres (Entrevistas pessoais n° 65, de 24 de setembro de 2013; e n° 93, de 20 de outubro de 2013). Nesse sentido, nota-se que ambas as propostas mencionadas acima têm relação não somente com a mulher enquanto ser em si, mas como mãe e chefe de família. Algumas diplomatas tentaram explicar o porquê dessa situação: há uma chance maior de receptividade de pautas relacionadas aos direitos da mulher quando elas têm implicações para outras pessoas ou instituições, nesse caso os filhos e a família (Entrevistas pessoais n° 20, de 14 de agosto de 2013; n° 43, de 11 de setembro de 2013; n° 82, de 07 de outubro de 2013).

Essa situação expressa uma limitação de as mulheres exporem abertamente pautas que considerem mais polêmicas, bem como evidencia o lado maternal como o principal elemento por trás das demandas das mulheres (CHODOROW, 1978; DIETZ, 1985). Para que essa medida seja implementada, basta vontade política do Itamaraty, visto que há creches em outros órgãos de governo, a exemplo do Tribunal de Contas da União (TCU) e do Ministério da Saúde, funcionando em regime de cooperativa, custo que parte das entrevistadas se dispôs a pagar para estarem perto de seus filhos (Entrevistas pessoais n° 72, de 01 de outubro de 2013; n° 84, de 08 de outubro de 2013; e n° 104, de 16 de novembro de 2013).

iii) Plano de Remoções

Outro ponto levantado pelas entrevistadas diz respeito à preocupação com um Plano de Remoções que seja feito com a devida antecedência. Plano de Remoções é o nome dado no Itamaraty ao processo de lotação dos postos no exterior, de mudança entre países no exterior e de retorno ao Brasil. O diplomata elabora lista quádrupla de países de preferência, sem saber se necessariamente haverá vaga para esses postos. Após a publicação da portaria de remoção no Boletim de Serviços do MRE, o diplomata tem 60 dias para assinar o livro de partida (Lei n° 11.440, de 29 de dezembro de 2006; e art.10 § 1º, da Portaria n° 207, de 16 de abril de

2013)³⁵. Do ponto de vista das entrevistadas, o processo é pouco transparente, fortemente influenciado por considerações políticas e os resultados não são divulgados com antecedência (Entrevistas pessoais nº 23, de 15 de agosto de 2013; nº 28, de 27 de agosto de 2013; nº 34, de 07 de setembro de 2013; nº 49, de 13 de setembro de 2013; nº 63, de 23 de setembro de 2013; nº 70, de 30 de setembro de 2013; nº 88, de 10 de outubro de 2013).

Historicamente, esse planejamento com antecedência não era uma preocupação, pois tornou-se comum que as mulheres se adaptassem à vida dos maridos, as chamadas “mulheres de diplomatas” (ENLOE, 1989, p. 93), e ficava a cargo das esposas organizar grande parte dessas questões, inclusive assuntos burocráticos para despachar a mudança para o exterior e auxiliar na adaptação dos filhos (Entrevistas pessoais nº 24, de 15 de agosto de 2013; nº 38, de 10 de setembro de 2013; nº 42, de 11 de setembro de 2013; nº 48, de 13 de setembro de 2013; nº 77, de 03 de outubro de 2013; nº 88, de 10 de outubro de 2013; e nº 101, de 07 de novembro de 2013). No entanto, essa situação mudou. Nem todas as mulheres estão dispostas a seguir os maridos, pelo fato de terem atividade profissional no Brasil. Algumas diplomatas são casadas com homens fora da carreira diplomática, o que dificulta a adaptação, e mesmo as mulheres que não são casadas e irão para o exterior sozinhas precisam de tempo razoável para organização e planejamento (ENLOE, 1989, p. 116 e 117).

Nesse sentido, algumas medidas foram sugeridas para tornar o processo de remoção menos traumático: propõe-se a divulgação dos resultados do plano de remoção com, no mínimo, seis meses de antecedência; o oferecimento, antes da partida, nas próprias dependências do Itamaraty (por exemplo, na Divisão de Treinamento e Aperfeiçoamento) ou em instituição conveniada, curso de idioma e de imersão cultural para o servidor removido e seus dependentes; estímulo à negociação de acordos internacionais que permitam o trabalho do cônjuge de mulheres diplomatas no exterior; elaboração e atualização dos “Guias dos Postos no Exterior”, documento disponibilizado na plataforma eletrônica do MRE sobre principais características práticas da localidade – moradia, escolas, médicos, serviços, mas que não é devidamente preenchido pelos diplomatas. (Entrevistas pessoais nº 16, de 09 de agosto de 2013; nº 24, de 15 de agosto de 2013; nº 27, de 26 de agosto de 2013; nº 36, de 07 de setembro de 2013; nº 41, de 11 de setembro de 2013; nº 48, de 13 de setembro de 2013; nº

³⁵ A Lei nº 11.440, de 2006, institui o Regime Jurídico dos Servidores do Serviço Exterior Brasileiro. Portaria nº 207, de 16 de abril de 2013. Art. 10 - O Diretor do Departamento do Serviço Exterior (DSE) fará publicar em Boletim de Serviço a relação dos diplomatas removidos, conforme deliberado pela Comissão de Remoções. § 1º O prazo de partida dos diplomatas removidos será de até 60 (sessenta) dias corridos, contados da data de publicação, em Boletim de Serviço, da portaria individual de remoção, para servidores lotados na SERE; ou da data de expedição de despacho-telegráfico que comunica a remoção do diplomata, para servidores lotados no exterior.

55 e nº 56, de 17 de setembro de 2013; nº 62, de 20 de setembro de 2013; nº 71, de 01 de outubro de 2013; e nº 81, de 07 de outubro de 2013). Nota-se, portanto, que a conciliação da vida pública e privada nesse ponto também se mostra bastante complexa, conforme ressaltado em seção específica do presente trabalho.

iv) Política de promoções

O tema da ascensão funcional de mulheres na carreira diplomática não é uma questão discutida apenas pela realidade brasileira (ENLOE, 1989, p. 115). E quando existem regras para promoções, nem sempre essas políticas são transparentes ou saudáveis para o indivíduo ou para a família (CARNOY, 2001, p. 318), pois o processo é desgastante e bastante orientado por articulações políticas, como é o caso do Itamaraty (Entrevistas pessoais nº 19, de 14 de agosto de 2013; nº 26, de 21 de agosto de 2013; nº 30, de 05 de setembro de 2013; nº 40, de 11 de setembro de 2013; nº 49, de 13 de setembro de 2013; nº 57, de 17 de setembro de 2013; nº 68, de 27 de setembro de 2013; nº 69, de 30 de setembro de 2013; nº 87, de 10 de outubro de 2013; e nº 99, de 06 de novembro de 2013).

Desde a Chancelaria Celso Amorim, há uma política de ação afirmativa não institucionalizada que buscava promover mulheres (FRIAÇA, 2012, p. 156). Por um lado, havia mulheres que se sentiam beneficiadas por essa política, que era uma forma de equilibrar as desigualdades presentes entre mulheres e homens na carreira diplomática (Entrevistas pessoais nº 52, de 16 de setembro de 2013; nº 89, de 11 de outubro de 2013; e nº 102, de 10 de novembro de 2013). Por outro, há mulheres que se sentiam diminuídas com essa situação, como se a promoção decorresse não de sua competência e dedicação ao trabalho, mas do fato de ser mulher (Entrevistas pessoais nº 79, de 04 de outubro de 2013; nº 85, de 09 de outubro de 2013; e nº 106, de 28 de novembro de 2013).

Diante dessa realidade, destacam-se afirmações no sentido de que há discricionariedade excessiva no processo de promoção³⁶, o que permite que as mulheres sejam preteridas em razão de comportamento machista, ainda que velado (Entrevistas pessoais nº 16, de 09 de agosto de 2013; nº 26, de 21 de agosto de 2013; nº 27, de 26 de agosto de 2013; nº 38, de 10 de setembro de 2013; e nº 41, de 11 de setembro de 2013). Por isso, há propostas no sentido de estabelecer critérios objetivos para avaliação do desempenho na carreira, os quais seriam determinantes para que as promoções materializassem a meritocracia no

³⁶ Exceto na promoção dos cargos de Terceiro-Secretário (nível mais baixo da carreira) para Segundo-Secretário, que ocorre por antiguidade de acordo com a lista de classificação no Concurso de Admissão à Carreira Diplomática.

Ministério (Entrevistas pessoais nº 16, de 09 de agosto de 2013; nº 24, de 15 de agosto de 2013; nº 71, de 01 de outubro de 2013; nº 86, de 09 de outubro de 2013; e nº 105, de 28 de novembro de 2013).

v) Licença maternidade e auxílio-educação

A Constituição Federal de 1988 dispõe, em seu artigo 5º inciso I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”; e no artigo 7º, estabelece certos incentivos para fomentar a participação da mulher no mercado de trabalho, proporciona licença remunerada à gestante por 120 dias (inciso XVIII) e licença-paternidade de cinco dias (inciso XIX). Nesse mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contém estipulações adicionais a respeito dos direitos da mulher no local de trabalho, proibindo inclusive que mulheres grávidas sejam demitidas. No entanto, apesar de a legislação ser garantidora de direitos, ainda há espaço para melhorias, uma vez que a discriminação velada e o desrespeito à legislação vigoram em ambiente de trabalho, e o Itamaraty não está imune a essa realidade (Entrevistas pessoais nº 17, de 13 de agosto de 2013; nº 28, de 27 de agosto de 2013; nº 44, de 12 de setembro de 2013; nº 53, de 16 de setembro de 2013 e nº 98, de 03 de novembro de 2013).

A questão da licença maternidade aparece com bastante frequência nas manifestações das diplomatas entrevistadas. Em razão das dificuldades de lotação de alguns postos pela Administração do MRE, algumas chefias têm preferido receber funcionários homens, uma vez que se preocupam com a possibilidade de uma diplomata ficar grávida e ter que se ausentar por algum tempo para gozar da licença maternidade (Entrevistas pessoais nº 23, de 15 de agosto de 2013; nº 28, de 27 de agosto de 2013; nº 46, de 12 de setembro de 2013; nº 59, de 18 de setembro de 2013 e nº 74, de 02 de outubro de 2013).

Por mais que recusar uma mulher em um posto pela possibilidade de ela ficar grávida atenda ao interesse imediato da chefia daquele local, isso é claramente uma atitude discriminatória. É preciso prestar atenção não só nos interesses de pessoas específicas, como o caso de uma chefia que recusa uma mulher sob essa argumentação (ainda que velada), mas em uma perspectiva verdadeiramente inclusiva, mesmo que isso signifique ser necessário enfrentar esses conflitos éticos reais (SEN, 2001, p. 39).

De modo a tentar solucionar esse problema, as mulheres diplomatas sugeriram instituir rotina para substituição temporária da servidora em licença maternidade, como, por exemplo, requerer ao chefe imediato que informe à Divisão de Pessoal a gravidez da funcionária e indique data e período em que ela tirará a licença, para que a Administração

designe servidor em missão transitória para substituir essa servidora durante o período de licença (Entrevistas pessoais nº 20, de 14 de agosto de 2013; nº 31, de 06 de setembro de 2013; nº 48, de 13 de setembro de 2013; e nº 105, de 28 de novembro de 2013).

Será necessário, igualmente, desenvolver cursos de capacitação e atualização, para tentar mudar a cultura discriminatória que permanece em alguns âmbitos do Itamaraty como resquícios de uma sociedade patriarcal e machista (Entrevistas pessoais nº 23, de 15 de agosto de 2013; nº 28, de 27 de agosto de 2013; nº 47, de 12 de setembro de 2013; nº 57, de 17 de setembro de 2013 e nº 100, de 06 de novembro de 2013).

Outra sugestão recorrente nas entrevistas, mas que exige uma mudança da legislação brasileira, bastante além das competências do Itamaraty, refere-se ao auxílio-educação no exterior, em consonância com o custo de vida e disponibilidade de escolas em cada localidade (Entrevistas pessoais nº 15, de 09 de agosto de 2013; nº 21, de 14 de agosto de 2013; nº 46, de 12 de setembro de 2013; nº 51, de 16 de setembro de 2013 e nº 100, de 06 de novembro de 2013).

vi) Criação de Mecanismo de Gênero no MRE

Seria interessante, por sua vez, a criação de mecanismo de gênero no Ministério das Relações Exteriores (previsto no PNPM, p. 96), bem como já foi feito em outras instâncias governamentais³⁷ (sítio eletrônico da SPM, último acesso em 15 de fevereiro de 2013). Tal mecanismo poderia ser responsável por estimular a reflexão conjunta entre as diferentes áreas do Itamaraty a respeito da incorporação da perspectiva de gênero nas ações desenvolvidas, favorecendo a aplicação de uma perspectiva transversal de gênero no conjunto das políticas públicas (YANNOULAS, 2013, p. 32). Nesse sentido, a criação de uma instituição nesse formato poderia dotar as mulheres de poder considerável, dado seu nível de articulação e organização (WIRTH, 2001, p. 243; Entrevistas pessoais nº 35, de 07 de setembro de 2013; e nº 91, de 15 de outubro de 2013).

É interessante ressaltar que as mulheres diplomatas, além de fazerem sugestões de mudanças, passaram a se articular recentemente para traçar linhas de argumentação comuns a todas elas. Dentre essas medidas, está a criação de um grupo no Facebook (Mulheres Diplomatas Brasileiras), em 26 de novembro de 2013; a institucionalização de um email

³⁷ Atualmente, existem 11 órgãos do Poder Executivo Federal com Mecanismos de Gênero: Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA); Ministério de Minas e Energia (MME); Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS); Ministério do Trabalho e Emprego (TEM); Ministério da Saúde (MS); Ministério do Meio Ambiente (MMA); Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA); Fundação Nacional do Índio (Funai); Banco do Brasil (BB); Caixa Econômica Federal (CAIXA); e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (Sítio eletrônico da SPM, último acesso em 10 de fevereiro de 2014).

comum (mulheres.diplomatas@itamaraty.gov.br), com acesso apenas para aquelas diplomatas que assim requisitarem; e a realização da 1ª Reunião Informal de Mulheres Diplomatas (71 participantes), que ocorreu em 07 de fevereiro de 2013.

Nota-se claramente um incremento no interesse das discussões de gênero dentro do MRE. Esse é um momento histórico, pois as diplomatas estão mais 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 essas 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 e BIROLI, 2010, p. 670).

Recomenda-se igualmente que o MRE tome medidas adicionais para enfrentar a discriminação contra a mulher nos setor público, incluindo: a) uma educação livre de padrões estereotipados, com a inclusão dos temas de gênero em cursos de formação, aperfeiçoamento e remoção de diplomatas (Entrevistas pessoais nº 18, de 13 de agosto de 2013; e nº 90, de 13 de outubro de 2013); b) o pleno gozo dos direitos trabalhistas pelas mulheres, sem que sejam submetidas a práticas discriminatórias (Entrevistas pessoais nº 37 e nº 39, de 10 de setembro de 2013; c) a garantia que toda denúncia de discriminação seja prontamente investigada, processada e punida, quando for o caso (Entrevista pessoal nº 51, de 16 de setembro 2013); que o Ministério assegure que as mulheres estejam ocupando equilibradamente posições em todos os níveis hierárquicos da carreira (Entrevistas pessoais nº 18, de 13 de agosto de 2013; nº 54, de 16 de setembro de 2013; e nº 61 e nº 62, de 20 de setembro de 2013).

Essas medidas concretas têm impacto direto na vida das mulheres, não só na carreira diplomática, foco do presente trabalho, mas também de mulheres e homens no MRE, e refletem a convicção de que, mediante articulação e monitoramento para implementação de ações, é possível construir um Ministério mais sensível às questões de gênero, mais igualitário e participativo. Apesar dos avanços obtidos, o Brasil ainda tem um longo caminho a trilhar em direção à igualdade de gênero. O importante é que o Ministério das Relações Exteriores e as mulheres diplomatas já deram os primeiros passos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As discussões sobre gênero ganharam importância na contemporaneidade. Diante dessa constatação, uma das principais preocupações do Ministério das Relações Exteriores tem sido a de renovar a perspectiva com que o tema vem sendo tratado institucionalmente. Por muito tempo, a análise da temática concentrou-se apenas na vitimização da mulher, relegando a segundo plano os debates sobre a necessidade de empoderamento, o aumento da participação feminina nos processos de tomada de decisão, a defesa de interesses e a superação de desafios comuns, conforme destacado nas seções anteriores deste trabalho.

Atualmente, apesar de haver uma sinalização positiva sobre o tratamento da temática de gênero no MRE, é necessário reconhecer, igualmente, que algumas diplomatas tiveram que enfrentar uma série de desafios para que a desigualdade entre mulheres e homens fosse reconhecida como um problema institucional. Conforme exposto ao longo desta dissertação, diplomatas pioneiras como Maria José Rebello Mendes, Maria Sandra Cordeiro de Mello e Tereza Quintella contribuíram para abrir espaço para as mulheres na carreira diplomática. A partir da análise da trajetória dessas mulheres, pode-se perceber que suas atitudes, tanto as involuntárias (impacto causado pela inscrição de Maria José Rebello no concurso do Itamaraty) quanto as voluntárias (mandato de segurança de Maria Sandra Cordeiro na década de 1950 e questionamentos da Embaixadora Thereza Quintella por sofrer discriminação), contribuíram para que o Itamaraty e o Governo brasileiro tomassem medidas importantes no sentido de ampliar a participação das mulheres nos espaços de poder e decisão, a exemplo das mudanças na legislação brasileira a respeito da carreira diplomática.

Por muito tempo, as concepções machistas e patriarcais que pairavam sobre a sociedade brasileira impediram que muitas dessas mulheres se beneficiassem das oportunidades da carreira. Algumas das que conseguiram galgar postos de chefia e promoções, como foi o caso da Embaixadora Thereza Quintella, afirmam abertamente o fato de que tiveram a coragem de questionar a estrutura hierárquica e, por vezes, discriminatória, de um Ministério que sempre se orgulhou por ser regido pelos princípios da hierarquia, da meritocracia e da excelência.

Historicamente, a intersecção de características como sexo, raça, etnia, região de origem, orientação sexual, entre outras, contribuiu para criar situações de maior ou menor vulnerabilidade no acesso aos serviços ofertados e no usufruto dos direitos constitucionalmente assegurados. Havia, inclusive, leis e disposições constitucionais que vedavam às mulheres uma série de direitos, como as que afetaram Maria Sandra Cordeiro de

Mello, que precisou impetrar mandado de segurança para que fosse a ela permitido se submeter ao certame do Concurso do Itamaraty em 1953 e ingressar na carreira.

No presente trabalho, notou-se uma tendência no sentido de que diplomatas mais antigas - Embaixadoras e Ministras de Segunda Classe – falem mais abertamente sobre a situação da mulher na diplomacia. Apesar de a análise conduzida pela pesquisadora ter-se concentrado na identificação de temas comuns e de o foco não ter sido a compartimentação quantitativa dos temas que mais apareceram em cada um dos níveis hierárquicos, acredita-se que essa maior abertura ao diálogo decorra do fato de elas estarem em um nível hierárquico avançado, o que as deixa mais seguras para emitirem opiniões, uma vez que elas não deixariam de ser promovidas por emitirem opiniões polêmicas, pois as Embaixadoras, por exemplo, já estão no último nível hierárquico da carreira. Isso não significa que mulheres mais modernas não falem abertamente sobre a situação que enfrentam, até porque se acredita que o anonimato das entrevistas tenha estimulado manifestações genuínas. Contudo, as críticas mais contundentes vieram, coincidentemente ou não, de mulheres mais antigas, ainda que muitas delas argumentem nunca terem sofrido discriminação.

Esse ponto é igualmente interessante, pois o fato de muitas mulheres reconhecerem os desafios existentes na carreira diplomática associa-se à afirmação de que nunca sofreram nenhum tipo de preconceito, situação que leva à retomada de um tema discutido ao longo do trabalho – a naturalização do preconceito. Dessa forma, duas considerações podem ser traçadas: primeiramente, muitas dessas mulheres, por serem de uma geração mais antiga, tiveram uma formação cujo pensamento era majoritariamente masculino e foram fortemente influenciadas por uma sociedade de matriz patriarcal. Nesse sentido, muitas das atitudes vistas hoje como preconceito ou discriminação contra a mulher não são descritas dessa mesma maneira por essas mulheres mais antigas da carreira. Outro ponto interessante é que algumas tentam afastar esse argumento de não terem sofrido preconceito para mostrar que foram promovidas por sua competência e dedicação ao trabalho, não pelo fato de serem mulheres. Há, portanto, uma tentativa de desvincular o fato de serem mulheres da sua condição de sucesso profissional.

Questões como a relação entre vida pública e privada, as tentativas de superação do modelo patriarcal, as dificuldades oriundas das relações de poder e prestígio, e as influências das ideias feministas assumiram particular importância nos estudos aqui conduzidos. Nesses quase 100 anos de participação da mulher na diplomacia, percebe-se que boa parte do que se denomina vanguarda ou conquista feminina, na verdade, teve início como concessões feitas pela ordem masculina ou foram reflexos de movimentos que já ecoavam na sociedade

brasileira. No entanto, muitas mulheres diplomatas também exerceram papel importante, seja pelo fato de verbalizarem suas demandas, seja pela simples presença dentro do Ministério das Relações Exteriores, corroborando a ideia de Anne Phillips de que a presença é importante e pode servir como modelo de conduta para outras mulheres, mas não deve ser a única forma de inserção das mulheres em esferas de poder, pois elas devem buscar, igualmente, influenciar o processo decisório. Nota-se, portanto, que a história das diplomatas no MRE é marcada por uma pluralidade de narrativas. Restam outros desafios por vencer para que o gênero deixe de ser elemento incômodo e passe a ser entendido como característica que diferencia, mas não rebaixa ou eleva.

Atualmente, questões que de certa forma se relacionam com esses temas tornaram-se as principais preocupações das mulheres na carreira diplomática, conforme disposto na seção sobre expectativas e sugestões concretas, quais sejam: crítica à cultura de horário de trabalho que vai além das 19h como regra; ausência de estrutura para cuidado com os filhos dentro do próprio Ministério; dificuldades no processo de remoção; dificuldades de adaptação no exterior; falta de apoio à empregabilidade do cônjuge; ausência de auxílio-educação no exterior; casos de assédio moral e sexual; dificuldade de compreensão de algumas chefias de que a licença maternidade é um direito; e desconhecimento sobre a verdadeira situação das mulheres na carreira diplomática.

Além disso, permanece sendo socialmente mais aceito, apesar das dificuldades crescentes para todos, que a mulher esposa de diplomata se afaste, ainda que momentaneamente, de suas atividades profissionais para acompanhar seu cônjuge no exterior do que o homem marido de diplomata fazendo o mesmo, como se a esposa tivesse funções próprias (socialmente, as esposas são chamadas “mulheres de diplomatas”), e o esposo não (não há uma função conhecida como “marido de diplomata”). Essa preocupação com a divisão do trabalho e com as diferentes funções atribuídas a mulheres e a homens comprova a existência, dentro do Itamaraty, do debate trazido por Diamond e Hartsock acerca da divisão do trabalho como algo que prejudica a formação de um interesse comum das mulheres.

Na seção Feminismo, por sua vez, viu-se que as mulheres que defendiam questões de gênero eram essencialmente consideradas radicais, pois as noções de superioridade do homem e patriarcalismo influenciavam os diplomatas a pensarem dessa maneira, como forma de afastar ações que pudessem desestabilizar a ordem majoritariamente masculina da instituição. Com base nas entrevistas realizadas e conforme ressaltado na seção Poder e Prestígio, o individualismo é uma característica fortemente presente na diplomacia, pois a estrutura da carreira, bastante hierarquizada, demanda de seus funcionários uma competição constante em

busca de postos, chefias e promoções. Essa estrutura dificulta a existência de interesses comuns das mulheres, mas não o elimina por completo. Por isso, é preciso fazer um corte temporal para analisar, por fim, a existência do interesse das mulheres.

É imprescindível enfatizar que a diversidade que caracteriza as mulheres decorre não só da época em que essas mulheres estão inseridas, mas também das características que as definem. Esse é um dos pontos principais levantados na discussão acerca da existência de interesses comuns das mulheres, questão apresentada na seção metodológica desta dissertação. É possível identificar, portanto, os seguintes questionamentos: se as mulheres são tão diferentes entre si, de épocas e formações tão diversas, podem elas ter interesses comuns? Será que no Itamaraty de hoje há um interesse das mulheres?

Para tentar responder a essas perguntas, é importante considerar as mudanças que ocorreram desde a entrada da primeira mulher no Ministério até a atualidade. De 1918 a 2003, pode-se afirmar que não havia um interesse das mulheres diplomatas, exatamente por predominar essa percepção individualista e competitiva da carreira, como reflexo do *ethos* masculino que predominava na sociedade brasileira e era replicado no Itamaraty. De 2003 em diante, com a ampliação do debate sobre a presença das mulheres na carreira diplomática e o aumento do número de promoções de mulheres, como decorrência de uma política de ação afirmativa não institucionalizada, pode-se dizer que a noção de interesse das mulheres foi sendo construída. Diante dessas medidas adotadas a partir da Chancelaria Amorim, muitas mulheres se sentiram empoderadas e encontraram espaços mais democráticos de manifestação, quando comparados com as décadas anteriores. Atualmente, com a criação de um grupo no Facebook que reúne as mulheres diplomatas brasileiras, de um endereço de correio eletrônico comum, ao qual todas as interessadas têm acesso, e a realização de reuniões informais periódicas para discutir a temática de gênero, evidencia-se a existência de um interesse das mulheres, ainda que incipiente, no Itamaraty.

Para que as mulheres defendam o interesse das mulheres, primeiro é preciso ver se elas têm esse interesse e, segundo, se elas têm consciência de sua realidade. Ainda que isso não se aplicasse às mulheres no século passado no Itamaraty, as articulações recentes e a clareza consciente das entrevistadas acerca dos desafios para uma mulher na carreira diplomática, acredita-se ser possível identificar interesses das mulheres, corroborando para a defesa de teorias que busquem aumentar a participação e incluir as mulheres em âmbitos historicamente masculinos.

Essas iniciativas têm também orientado as ações do MRE, uma vez que o Ministro de Estado mostrou-se aberto a receber as reivindicações de seus funcionários por escrito. Essas

medidas já indicam na direção de uma preocupação em combater problemas decorrentes de práticas assimétricas de poder que inviabilizam o processo de participação democrática e igualitária de mulheres e homens. O MRE parece igualmente partilhar da tese de que a projeção de mulheres diplomatas conta, de fato, para que mais meninas se interessem pela carreira, tendo presente esforço da chefia do Itamaraty e, mais recentemente, da Presidenta Dilma Roussef, em promover mulheres diplomatas – tanto em termos de progressão funcional dentro da carreira, quanto em termos de nomeação para postos-chave para a diplomacia brasileira. Essas iniciativas confirmam, portanto, uma preocupação com a política da presença, mais uma vez nos moldes do trabalho de Anne Phillips.

Diante dessa afirmação, espera-se que o presente trabalho possa contribuir para abrir uma série de oportunidades para o futuro, visto que grande parte das mulheres diplomatas se mostrou mais interessadas em falar das próprias experiências para uma mulher da carreira. Ainda que o presente trabalho pretenda contribuir para que haja uma compreensão mais fidedigna da situação das mulheres na carreira diplomática, é necessário reconhecer também as limitações desta pesquisa. Cabe destacar, novamente, que as hipóteses levantadas, bem como as conclusões traçadas, não correspondem ao que pensam a maioria das mulheres (foram entrevistadas 109 diplomatas, em um universo de 345, ou seja, aproximadamente 31,59% das mulheres diplomatas brasileiras na ativa). Nesse sentido, a ideia não foi conduzir uma análise exaustiva, mas, a partir de uma amostragem significativa e diversificada, traçar linhas de argumentos que possam auxiliar na percepção das características do Ministério e na propositura de medidas concretas, de modo a fortalecer o tratamento da temática de gênero no Itamaraty.

Deve-se reconhecer que a situação atual é bem diferente da de 1918. Nesse sentido, de modo a consolidar e a ampliar essas boas práticas, os princípios orientadores das ações do Ministério devem ser: autonomia das mulheres em todas as dimensões da vida; respeito às suas decisões, seja dedicar-se exclusivamente à família ou ao trabalho, bem como tentar conciliá-los da maneira que melhor lhe convier; busca da igualdade efetiva entre mulheres e homens, em todos os âmbitos, com destaque para o compartilhamento de funções na vida familiar; respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação; participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas; e transversalidade como princípio orientador das ações.

Essa transversalidade é importante para mostrar que os temas relacionados aos direitos das mulheres não podem ser compartimentados, como se estivessem separados da realidade social. Essa temática perpassa diversas áreas, e é não só responsabilidade da mulher

lutar para que sejam implementada, mas também dos homens, ou seja, de toda a sociedade. O fato bastante recente de organização das mulheres diplomatas, apesar de não ser um movimento unânime, a fim de elaborar e apresentar um documento conjunto ao Ministro de Estado, é importante indício de que a cultura patriarcal e machista está se transformando significativamente.

A busca pela igualdade de gênero faz parte da história social brasileira, história esta construída em diferentes espaços e lugares com a participação de diferentes mulheres, com maior e menor visibilidade e presença política. Nesse sentido, o MRE está se adaptando paulatinamente a essa mudança de mentalidade, e espera-se que as medidas propostas beneficiem não só as mulheres diplomatas, mas que também alcancem outros grupos em situação de vulnerabilidade dentro do Ministério. Estimular esse debate não é tarefa fácil, pois sempre haverá interpretações e percepções diferentes, além de críticas. Da mesma forma, é preciso compreender que as conclusões apresentadas nestas considerações finais não são sinônimo da ausência de conflito de ideias entre as diplomatas. Tais divergências surgem porque ainda não existe um interesse das mulheres diplomatas consolidado. Pelo contrário, esses interesses ainda são incipientes e estão passando por um processo de construção bastante complexo, os quais demandarão paciência e diálogo.

As práticas patriarcais seculares enraizadas nas relações sociais e nas diversas institucionalidades do Estado devem ser combatidas cotidianamente e permanentemente. Nesse sentido, é possível afirmar que o Itamaraty está no caminho certo em benefício do aprofundamento da igualdade de gênero. Espera-se que o Ministério das Relações Exteriores e todos os servidores que o compõem se engajem cada vez mais na democratização e na valorização da diversidade em seus quadros. Nessa perspectiva, acredita-se que o Itamaraty pode, com grande benefício para todos os funcionários do serviço exterior brasileiro, exercer o protagonismo em favor da igualdade, lançando um olhar cuidadoso sobre a dimensão de gênero na carreira diplomática.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACKELSBURG, Martha. *Ampliando o estudo sobre a participação das mulheres*. Cadernos AEL, v.2, n. 3/4, pp. 251-279, 1996. Disponível em: http://segall.ifch.unicamp.br/publicacoes_ael/index.php/cadernos_ael/article/viewFile/148/158 Último acesso: 05/01/2014.

ALAMBERT, Zuleika. *Mulher e Políticas Públicas*. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Administração Municipal/UNICEF, 1991.

ALBERTI, Verena. *Manual de História Oral*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2004.

AMORIM, Celso. In FUNAG. *A defesa das mulheres. Instrumentos Internacionais*. Brasília: IPRI/Ministério das Relações Exteriores, 2003.

APTER, Terri. *Working women don't have wives*. New York: St. Martin's Griffin, 1993.

AVELAR, Lúcia. *Mulheres na elite política brasileira*. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer/Editora da UNESP, 2001.

ATKINSON, Ti-Grace. *Amazon Odyssey*. Columbia: Links Books, 1974.

BALBINO, Viviane Rios. *Diplomata. Substantivo Comum de Dois Gêneros: Um retrato da presença feminina no Itamaraty no início do século XXI*. Brasília: FUNAG, 2011.

BALLINGTON, Julie. *An approach to Democracy: Why include women?* In: BALLINGTON, Julie e KARAM, Azza. *Women in Parliaments: Beyond numbers*. New York: International Institute for Democracy and Electoral Assistance, 2005.

BANDEIRA DE MELLO, Gastão. *Estrutura e organização do Ministério das Relações Exteriores – análise evolutiva e tendências*. Brasília: Curso de Altos Estudos – CAE, 1982.

BARD, Christine. *Le genre des territoires. Féminin, masculin, neutre*. Angers: Presses de l'Université d'Angers, 2004.

BELL, Hooks. *Feminist Theory: From Margin to Center*. New York: Pluto Press, 2000.

BENERÍA, Lourdes. *Changing Employment Patterns and the Informalization of Jobs: General Trends and Gender Dimensions*. Geneva: International Labour Office, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.int/public/english/protection/ses/download/docs/gender.pdf> Último acesso: 05/03/2014.

BERNS, Sandra S. *Women and the public sphere: an ethical sensibility for the 21st century*. Australian Feminist Law Journal, Vol. 18, June 2003: 115-141.

BESSE, Susan K. *Restructuring Patriarchy: The Modernization of Gender Inequality in Brazil, 1914-1940*. Chapel Hill and London: The University of North Carolina Press, 1996.

BLEIER, Ruth. *Science and gender: A critique of biology and its theories on women*. New York: Pergamin Press, 1984.

BOCK, Gisela e JAMES, Susan (eds). *Beyond Equality and Difference: Citizenship, Feminist Politics and Female Subjectivity*. New York: Routledge, 1992.

BOLLÉ, Patrick. *Part-time work: solution or trap?* In: LOUFTI, Martha. *Women, Gender and Work*. Geneva: International Labour Office, 2001. Disponível em: http://www.iiav.nl/epublications/2001/women_gender_and_work.pdf Último acesso: 12/03/2014.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. *Lista de Antiguidade na Carreira Diplomática em 31 de julho de 2013*. Brasília: MRE, 2013.

BUCKLEY, Fiona e GALLIGAN, Yvonne. *Western Europe*. In: TREMBLAY, Manon; BAUER, Gretchen. (Org.). *Women in Executive Power: a Global Overview*. London: Routledge, 2011.

BURNS, Nancy; SCHLOZMAN, Kay Lehman e VERBA, Sidney. *The Private Roots of Public Action: Gender, Equality and Political Participation*. Cambridge: Harvard University Press, 2001.

BUTLER, Judith. *Bodies that Matter: The Discursive Limits of 'Sex'*. New York: Routledge, 1993.

BUZAN, Barry. *New patterns of global security in the twenty-first century*. International Affairs: Royal Institute of International Affairs, v. 67, n. 3, pp. 431-451, 1991.

CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. *International Law for Humankind: Towards a New Jus Gentium*. Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2010.

CARNOY, Martin. *The family, flexible work and social cohesion at risk*. In: LOUFTI, Martha. *Women, Gender and Work*. Geneva: International Labour Office, 2001. Disponível em: http://www.iiav.nl/epublications/2001/women_gender_and_work.pdf Último acesso: 13/02/2014.

CARVALHO PINTO, Vânia. *Arab States*. In: TREMBLAY, Manon; BAUER, Gretchen. (Org.). *Women in Executive Power: a Global Overview*. London; New York: Routledge, 2011.

CARVALHO PINTO, Vânia. *Nation-Building, State and the Genderframing of Women's Rights in the United Arab Emirates (1971–2009)*. United Kingdom: Ithaca Press, 2012.

CASTRO, Flávio Mendes de Oliveira & CASTRO, Francisco Mendes de Oliveira. *1808-2008: dois séculos de história da organização do Itamaraty*. Brasília: FUNAG, 2009. Disponível em: <http://www.funag.gov.br/biblioteca/dmdocuments/0561.pdf> Último acesso: 05/02/2014.

CATALANO, Ana. *Women acting for women? An analysis of gender and debate participation in the British House of Commons 2005-2007*. *Politics & Gender*, 5 (1), 45-68, 2009.

CATT, Helena. *How Can Women MPs Make a Difference? Reconsidering Group Representation and the Responsible Party Model*. Belfast: Centre for the Advancement of Women in Politics - Queen's University, 2003. Disponível em: <http://www.qub.ac.uk/cawp/research/Catt.pdf>

CELIS, Karen. *Substantive representation of women (and improving it): What it is and should be about?* *Comparative European Politics*, v. 7, pp. 95–113, 2009.

CHILDS, Sarah. *A Feminised Style of Politics? Women MPs in the House of Commons*. *British Journal of Politics and International Relations*, v. 6, n. 1, pp. 3–19, 2004.

CHIES, Paula Viviane. *Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho*. *Revista Estudos Feministas*, v. 18 (2), 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/14982/13664>

CHODOROW, Nancy. *The reproduction of mothering*. Berkeley: University of California Press, 1978.

CROMPTON, Rosemary. *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press, 1999.

DAHLERUP, Drude. *Women, Quotas and Politics*. New York: Taylor & Francis, 2006.

DEAUX, Kay. *How basic can you be? The evolution of research on gender stereotypes*. *Journal of Social Issues*. Oxford, v. 51, n. 1, p.11-20, 1995.

DÉPÊCHE, Marie-France. *Reações hiperbólicas da violência da linguagem patriarcal e o corpo feminino*. In: STEVENS, Cristina e SWAIN, Tânia Navarro (Org). *A Construção dos Corpos: Perspectivas feministas*. Florianópolis: Editora Mulheres, 2008.

DIAMOND, Irene; HARTSOCK, Nancy. *Beyond interests in politics: A comment on Virginia Sapiro's 'When are interests interesting? The problem of Political Representation of Women'*. *The American Political Science Review*, v. 75, n. 3, pp. 717-721, 1981.

DIETZ, Mary. *Citizenship with a feminist face: the problem with maternal thinking*. *Political Theory*, 1985, vol. 13, nº 1, pp. 19-37.

DORMAN, Shawn (Ed.). *Inside a U.S. Embassy – How the Foreign Service Works for America*. 3 ed. Washington: American Foreign Service Association, 2005.

CRAPOL, Edward P (Org) *Women and American Foreign Policy: lobbyists, critics and insiders*. Delaware: Scholarly Resources Inc. Imprint, 1987.

ECHOL, Alice. *Daring to be Bad: Radical Feminism in America, 1967-1975*. Minnesota: University of Minnesota Press, 1989.

ENLOE, Cynthia. *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. Berkeley: University of California Press, 1990.

ERGAS, Yasmine. *O sujeito mulher: O feminismo dos anos 1960-1980*. In: Duby, Georges; PERROT, Michelle (Ed.). *História das mulheres no Ocidente: O século XX*. Porto: Edições Afrontamento, 1991.

FELDTHUSEN, Bruce. *The Gender Wars: Where the Boys Are*. Canadian Journal Women & Law, v.4, n. 1, p. 66, 1990.

FISKE, Susan; GLICK, Peter. *Ambivalence and stereotypes cause sexual harassment: a theory with implications for organizational change*. Journal of Social Issues, Oxford, v. 51, n. 1, p.97-115. 1995.

FLESCHENBERG, Andrea; DERICHS, Claudia; HUSTEBECK, Momoyo. *Gendering moral capital: Morality as a political asset and strategy of top female politicians in Asia*. Critical Asian Studies, v.38, n. 3, pp. 5-35, 2006.

FLESCHENBERG, Andrea. *Revisiting the glass ceiling in Asia. Comments on feminist leadership models*. Project Discussion Paper n. 3, pp. 149-166, 2004.

FONTENELE-MOURÃO, Tânia. *Mulheres no topo de carreira. Flexibilidade e persistência*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

FRASER, Nancy. *Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação*. Revista Estudos Feministas, v. 15, n. 2, pp. 291-308, 2007.

FRIAÇA, Guilherme. *Mulheres Diplomatas no Itamaraty (1918-2011): Uma análise de trajetórias, vitórias e desafios*. LVII Curso de Altos Estudos (CAE). Brasília: Instituto Rio Branco, 2012.

FUKUYAMA, Francis. *Grande ruptura: A natureza humana e a reconstituição da ordem social(a)*. Rio de Janeiro: Rocco, 2000.

GALLIGAN, Yvonne. *Bringing women in: global strategies for gender parity in political representation*. University of Maryland School of Law Journal of Race, Religion, Gender and Class, v. 6, n. 2, pp. 319-336, 2006.

GARRET, Annette. *A entrevista, seus princípios e métodos*. Rio de Janeiro: EDIOURO, 1997.

GILLIGAN, Carol. *In a different voice: psychological theory and women's development*. Cambridge: Harvard University Press, 1982.

GRACIE, Ellen. *A defesa das mulheres. Instrumentos Internacionais*. Brasília: IPRI/Ministério das Relações Exteriores, 2003.

GRANT, Judith. *Fundamental Feminism: Contesting the Core Concepts of Feminist Theory*. London: Routledge, 1993.

HAHNER, June Edith. *Emancipating the Female Sex: The Struggle for Women's Rights in Brazil, 1850–1940*. Durham: Duke University Press, 1990.

HALLIDAY, Fred. *Repensando as Relações Internacionais*. Porto Alegre: Ed. da Universidade/UFRGS, 1999.

HARDING, Sandra (Ed.) *Feminism and Methodology: Social Science Issues*. Bloomington: Indiana University Press, 1987.

HERNANDEZ-TRUYOL, Berta Esperanza. *Concluding remarks. Making Women visible: setting an agenda for the twenty-first century*. *ST. John's Law Review*, v. 69, pp.231-256, 1995. Disponível em: <http://scholarship.law.stjohns.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1640&context=lawreview> Último acesso: 15/12/2013.

IRIGARAY, Luce. *An Ethics of Sexual Difference*. Ithaca: Cornell University Press, 1993.

JALALZAI, Farida e KROOK, Mona Lena. *Beyond Hillary and Benazir: Women's Leadership Worldwide*. *International Political Science Review*, v. 31, n. 1, 2010. Disponível em: <http://ips.sagepub.com/content/31/1/5.full.pdf+html>. Último acesso: 13/03/2014.

KANE, John. *The politics of moral capital*. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

KANTER, Rosabeth Moss. *Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women*. *American Journal of Sociology*, v. 82, n. 1, pp. 965-90, 1977.

KARAM, Azza e LOVENDUSKI, Joni. *Women in Parliament: Making a Difference. In: Women in Parliaments: Beyond numbers*. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance, 2005

LAFER, Celso. *Prefácio*. In: COSTA E SILVA, Alberto da (Org). *O Itamaraty na Cultura Brasileira*. Rio de Janeiro: Livraria Francisco Alves Editora S.A., 2002.

LEIRA, Halvard; NEUMANN, Iver B. *The Emergence and Practices of the Oslo Diplomatic Corps*. In: Paul Sharp and Geoffrey Wiseman (eds) *The Diplomatic Corps as an Institution of International Society*. Basingstoke: Palgrave, 2008.

LEMOS, Isabel. *As mulheres na carreira diplomática – 1974 a 2004*. Dissertação de mestrado. Instituto Universitário de Lisboa, 2009.

LEUNG, Alvin; CONLEY, Collie e SCHELL, Michel. *The careers and educational aspirations of gifted high school students: a retrospective study*. *Journal of Counseling and Development*, v. 72, pp. 298-303, 1994.

LIPPMAN, Thomas. *Madeleine Albright and the New American Diplomacy*. New York: Basic Books, 2000.

LOUFTI, Martha. *Women, Gender and Work*. Geneva: International Labour Office, 2001. Disponível em: http://www.iiav.nl/epublications/2001/women_gender_and_work.pdf Último acesso: 21/02/2014.

MARCONDES, Mariana Mazzini. *O cuidado na perspectiva da divisão sexual do trabalho: contribuições para os estudos sobre a feminização do mundo do trabalho*. In: YANNOULAS, Silvia (Coord.). *Trabalhadoras: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações*, Brasília: Editorial Abaré, 2013.

MATOS, Marlise e CORTÊS, Iáris Ramalho. *Mais Mulheres no Poder – Contribuição à Formação Política das Mulheres*. Brasília: Presidência da República, Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2010.

MAY, Tim. *Pesquisa social: questões, métodos e processos*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MAZUR, Amy e MCBRIDE, Dorothy. *Women's Movements, Feminism, and Feminist Movements*. In: GOERTZ, Gary. & MAZUR, Amy (Eds) *Politics, Gender and Concepts: Theory and Methodology*. Cambridge: Cambridge University Press, 2008.

MÉDA, Dominique. *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion, 2001.

MIGUEL, Luis Felipe e BIROLI, Flávia. *Políticas de gênero e carreiras políticas: vertentes explicativas*. Revista Estudos Feministas, v. 18, n. 3, pp. 653-679, 2010.

MIGUEL, Luis Felipe. *Política de Interesses, Política do Desvelo: Representação e "Singularidade Feminina"*. Revista Estudos Feministas, Ano 9, pp. 253-267, 2001.

MIKELL, Gwendolyn. *African Structural Adjustment: Women and Legal Changes*. ST. John's Law Review, v. 69, 1995.

MOLYNEUX, Maxine. *Mobilization without Emancipation? Women's Interests, the State, and Revolution in Nicaragua*. Feminist Studies, v. 11, n. 2, pp. 233-260, 1985.

MORIN, Ann M. *Her Excellency: An Oral History of American Women Ambassadors*. New York: Twayne Publishers , 1989.

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

MYRA, Marx Ferree e MARTIN, Patricia Yancey. *Feminist Organizations: Harvest of the New Women's Movement*. New York: Temple University Press, 1995

NABUCO, Mauricio. *Algumas reflexões sobre diplomacia*. Rio de Janeiro: Irmãos Pongetti Editores, 1955.

NEUMANN, Iver B. *The Body of the Diplomat*. European Journal of International Relations, v. 14, n. 4, pp. 671–695, 2008. Disponível em: <http://ejt.sagepub.com/content/14/4/671>

NOGUEIRA, João Pontes e MESSARI, Nizar. *Teoria das Relações Internacionais*. São Paulo: Campus, 2005.

OFFEN, Karen. *Feminism and sexual difference in historical perspective*. In RHODE (Ed) *Theoretical Perspectives on Sexual Difference*. New Haven: Yale University Press, 1990.

OKIN, Susan Moller. *Gênero, o público e o privado*. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 16, n. 2, pp. 305-332, 2008.

PATEMAN, Carole. *The disorder of women: democracy, feminism and political theory*. Stanford; Stanford University Press, 1989.

_____. *The Sexual Contract*. Stanford; Stanford University Press, 1988.

PHILLIPS, Anne. *The Politics of Presence*. Oxford University Press. 1998.

PINHEIRO, Luana Simões. *Vozes femininas na política: uma análise sobre mulheres parlamentares no pós-Constituinte*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2007.

Plano Nacional de Política para as Mulheres 2013-2015 (PNPM). Brasília: Secretaria de Política para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), 2013. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf> Último acesso em: 11/03/2014.

PROKHOVNIK, Raia. *Public and Private Citizenship: From Gender Invisibility to Feminist Inclusiveness*. *Feminist Review*, n. 60, pp. 84-104, 1998.

QUINTELLA, Thereza Maria Machado. *A presença feminina na diplomacia brasileira*. Boletim da Associação dos Diplomatas Brasileiros, Brasília, ano IX, n. 41, p.13-15, 2002.

REAGON, Bernice J. *Coalition Politics: Turning the Century*. In: *Home Girls: A Black Feminist Anthology Kitchen Table - Women of Colour*. New York: Kitchen Table Press. 1983.

REINHARZ, Shulamit e DAVIDMAN, Lynn. *Feminist Methods in Social Research*. New York: Oxford University Press, 1992.

REYNOLDS, A. *Women in the Legislatures and Executives of the World: knocking at the highest glass ceiling*. *World Politics*, v. 51, n. 4, pp 547-72, 1999.

RICHTER, Linda K. *Exploring Theories of Female Leadership in South and Southeast Asia*. *Pacific Affairs*, v. 3, n. 4, pp. 524-540, 1990.

RUDDICK, Sara. *Maternal Thinking: Toward a Politics of Peace*. New York: Beacon Press, 1995.

SALIME, Zakia. *A New Feminism? Gender Dynamics in Morocco's February 20th Movement*. *Journal of International Women's Studies*, v.13, n. 5, pp. 101-114, 2012.

SANDAY, Peggy Reeves. *Female Power and Male Dominance: On the Origins of sexual Inequality*. Cambridge: Cambridge University Press, 1974.

SAPIRO, Virginia. *When Are Interests Interesting? The Problem of Political Representation of Women*. *American Political Science Review*, v. 75, n. 3, pp. 701-716, 1981.

_____. *The Political Integration of Women*. Illinois: University of Illinois Press, 1984.

SARTI, Cynthia Andersen. *O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória*. *Revista Estudos Feministas*, v.12, n.2, pp. 35-50, 2004.

SCOTT, Joan. *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*. *The American Historical Review*, v. 91, n. 5, pp. 1053-1075, 1986. Disponível em: http://facultypages.morris.umn.edu/~deanej/UMM%20Home%20Page/2001/Readings/Gender/Scott_Useful%20Category.pdf

SCOTT, Russell Parry. *Relações conjugais em transformação*. In: SOUZA LIMA, Antonio Carlos de (coord.). *Antropologia e Direito: temas antropológicos para estudos jurídicos*. Brasília: LACED, 2012.

SEN, Amartya. *Work and rights*. In: LOUFTI, Martha. *Women, Gender and Work*. Geneva: International Labour Office, 2001. Disponível em: http://www.iiav.nl/epublications/2001/women_gender_and_work.pdf Último acesso: 12/03/2014.

SHILLS, Edward. *Tradition*. Chicago: Chicago University Press, 1981.

SIMÕES, Júlio Assis. *Identidade de gênero*. In: SOUZA LIMA, Antonio Carlos de (coord.). *Antropologia e Direito: temas antropológicos para estudos jurídicos*. Brasília: LACED, 2012.

SOIHET, Rachel. *História das mulheres*. In: CARDOSO, C. F.; VAINFAS, R. (Org.). *Domínios da História: ensaios de teoria e metodologia*. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

_____. *La première vague du féminisme brésilien de la fin du XIXe siècle aux années trente*. *CLIO. Histoire, femmes et sociétés. Femmes, dots et patrimoines*, n. 7, p.1-13, 1998.

_____. *Pisando no sexo frágil. Nossa História*. Rio de Janeiro: Biblioteca Nacional, v. 3, p. 14-20, 2004.

SOUZA LIMA, Antonio Carlos de (coord.). *Antropologia e Direito: temas antropológicos para estudos jurídicos*. Brasília: LACED, 2012.

SQUIRES, Judith. *Gender in Political Theory*. Cambridge/Oxford: Polity press, 1999.

STEVENS, Cristina (Org). *Maternidade e Feminismo: Diálogos Interdisciplinares*. Florianópolis: Editora Mulheres, 2007.

STIENSTRA, Deborah. *Can the silence be broken? Gender and Canadian foreign policy*. *International Journal*, v.50, n.1, pp. 103-127, 1994.

STRATHERN, Marilyn. *The Gender of the Gift: Problems with Women and Problems with Society in Melanesia*. California: University of California Press, 1990

SYNNOTT, Anthony. *The Body Social: Symbolism, Self and Society*. London: Routledge, 1993.

TABAK, Fanny. *Mulheres públicas: participação política e poder*. Rio de Janeiro: Letra Capital, 2002.

TICKNER, J. Ann. *Gendering world politics: issues and approaches in the post-Cold War era*. New York: Columbia University Press, 2001.

TREMBLAY, Manon; BAUER, Gretchen. (Org.). *Women in Executive Power: a Global Overview*. London; New York: Routledge, 2011.

TUTTLE, Elaine. *Mother without children; contemporary fiction and the crisis of motherhood*. Berkeley: University of California Press, 1997.

United Nations Development Programme (UNDP/PNUD). *Gender Equality Strategy 2014-2017. The Future we want: rights and empowerment*. New York, 2014. Disponível em: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/GenderEqualityStrategy2014-17.pdf> Último acesso: 11/03/2014.

UNIFEM. *O Progresso das Mulheres no Brasil*. Fundação FORD/CEPIA: Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM): Brasília, 2006.

VIOTTI, Maria Luiza. In Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. (Série Documentos). p. 146-148. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2006/inst-int.pdf> Último acesso: 03/03/2014.

WANGNERUD, Lena. *Testing the politics of presence: Women's representation in the Swedish Riksdag*. Scandinavian Political Studies, v. 23, n.1, pp. 67-91, 2000.

WATSON, Robert; JENCIK, Alicia and SELZER Judith A. *Women World Leaders: comparative analysis and gender experiences*. Journal of International Women's Studies, v. 7, pp. 53-76, 2005. Disponível em: <http://vc.bridgew.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1434&context=jiws> Último acesso: 03/03/2014.

WEBER, Cynthia. *Good Girls, Little Girls, and Bad Girls: Male Paranoia in Robert Keohane's Critique of Feminist International Relations*. Millennium - Journal of International Studies, v. 23, n.2, pp. 337-49, 1994. Disponível em: <http://mil.sagepub.com>

WIRTH, Linda. *Women in management: closer to breaking through the glass ceiling?* In: LOUFTI, Martha. *Women, Gender and Work*. Geneva: International Labour Office, 2001. Disponível em: http://www.iiav.nl/epublications/2001/women_gender_and_work.pdf Último acesso: 05/03/2014.

YANNOULAS, Silvia. *Sobre o que nós, mulheres, fazemos*. In: YANNOULAS, Silvia (Coord.). *Trabalhadoras: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações*, Brasília: Editorial Abaré, 2013.

YOUNG, Iris Marion. *Intersecting Voices: Dilemmas of gender, political philosophy and polic*. Princeton: Princeton University Press, 1997.

_____. *Inclusion and Democracy*. Oxford Series in Political Theory. Oxford University Press, 2000.

SÍTIOS ELETRÔNICOS

Comissão Interamericana de Mulheres (CIM)
<http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/internacional/instancias-regionais/a-cim-comissao-interamericana-de-mulheres-e-o-mesecvi-mecanismo-de-seguimento-da-convencao-de-belem-do-para> Último acesso: 12/01/2014.

UN Women - <http://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women> Último acesso: 18/02/2014.

XI Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/4/40194/P40194.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f.xsl&base=/mujer/tpl-p/top-bottom-pconferencia.xslt> Último acesso: 15/02/2014.

LEGISLAÇÕES E TRATADOS

Código Civil de 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm Último acesso: 15/02/2014.

Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Último acesso: 11/03/2014.

Decreto-Lei 791, de 14 de outubro de 1938. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del0791.htm Último acesso: 19/02/2014.

Decreto-Lei 9.202, 26 de abril de 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del9202.htm Último acesso: 17/01/2014.

Decreto-Lei 2.234, de 23 de janeiro de 1985. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=129347> Último acesso: 10/01/2014.

Lei 2.171, de 18 de janeiro de 1954. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-2171-18-janeiro-1954-361602-normaatuizada-pl.html> Último acesso: 29/01/2014.

Plano Nacional de Política para as Mulheres 2013-2015. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>. Último acesso: 13/02/2014.

Plataforma de Ação de Pequim, 1995). Disponível em: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_beijing.pdf Último acesso em: 12/03/2014.

JORNAIS E REVISTAS

A Moça do Itamaraty. Jornal *A Noite*. Rio de Janeiro, capa, 1/9/1918. Arquivo histórico do Itamaraty em Brasília.

Problemas Femininos. Jornal *O Cruzeiro*. Rio de Janeiro, 26/07/1952, p. 145. Arquivo histórico do Itamaraty em Brasília.

Revista Mundo Afora nº07 – Políticas de Promoção da Igualdade de Gênero, 2011.

Sandra quer ser diplomata – As saias irrompem no Itamarati. Jornal *O Cruzeiro*, Rio de Janeiro, ano XXV, Número 44, 15/08/1953, p. 90 e 91. Arquivo histórico do Itamaraty em Brasília.

ANEXO 1

Mestrado em Política Internacional e Comparada – Universidade de Brasília -UNB

Pesquisadora – Laura Berdine Santos Delamonica

Orientadora: Prof^a. Dr^a Vânia Carvalho Pinto

Email: laura.delamonica@itamaraty.gov.br

Contato: (61) 82244940

Modelo de formulário de entrevista

Introdução: O objeto central da presente entrevista é analisar a participação das mulheres na Carreira Diplomática brasileira, bem como tentar compreender o papel por elas desempenhado.

Metodologia: Utilizo uma metodologia de entrevista não estruturada, de modo que a entrevistada tem liberdade para falar a respeito do que melhor lhe convier. As perguntas são apenas para orientar o raciocínio. Haverá um espaço ao final para comentários pessoais, caso a entrevistada creia haver temas que possam ser interessantes e que não tenham sido abordados nas perguntas.

Perguntas: É garantido total anonimato e não são exigidas respostas a todas as perguntas.

- 1) Quando a Sra. entrou para a Carreira Diplomática?
- 2) Quais os motivos a fizeram optar pela Carreira Diplomática?
- 3) Há outros diplomatas na família? Houve alguma influência familiar nesse processo?
Se sim, de quem?
- 4) Você se inspirou em outras mulheres para escolher a Carreira Diplomática?

- 5) Você já presenciou ou vivenciou situações de desconforto ou discriminação por ser mulher?
- 6) Você acredita que a atuação das mulheres no Ministério das Relações Exteriores é diferente da atuação das mulheres em outros âmbitos do Poder Executivo? Quais os desafios para uma mulher na carreira diplomática?
- 7) Em que medida lhe parece que a atuação das mulheres diplomatas pode ser (ou é ou deveria ser) diferente da atuação dos homens? Por favor justifique.
- 8) Você acredita defender, por meio de seu trabalho, os interesses das mulheres no Ministério das Relações Exteriores?
- 9) Você acredita que sua atuação profissional pode influenciar outras mulheres a optarem pela carreira diplomática? De que modo?
- 10) Qual a sua opinião sobre as seguintes afirmações?
 - Mulheres deveriam ser equilibradamente representadas por questões de justiça, já que elas representam 50% ou mais da maior parte das populações.
 - O interesse das mulheres é abordado de maneira inadequada em uma política dominada por homens.
 - A participação política das mulheres revitaliza a democracia.
- 11) Há alguma informação que você queira acrescentar ao presente questionário?

Muito obrigada!