

DIPLOMATA
SUBSTANTIVO COMUM DE DOIS
GÊNEROS

UM ESTUDO SOBRE A PRESENÇA DAS
MULHERES NA DIPLOMACIA BRASILEIRA

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES



Ministro de Estado
Secretário-Geral

Embaixador Antonio de Aguiar Patriota
Embaixador Ruy Nunes Pinto Nogueira

FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO



Presidente

Embaixador Gilberto Vergne Saboia

Instituto Rio Branco
Diretor

Embaixador Georges Lamazière

A Fundação Alexandre de Gusmão, instituída em 1971, é uma fundação pública vinculada ao Ministério das Relações Exteriores e tem a finalidade de levar à sociedade civil informações sobre a realidade internacional e sobre aspectos da pauta diplomática brasileira. Sua missão é promover a sensibilização da opinião pública nacional para os temas de relações internacionais e para a política externa brasileira.

Ministério das Relações Exteriores
Esplanada dos Ministérios, Bloco H
Anexo II, Térreo, Sala 1
70170-900 Brasília, DF
Telefones: (61) 3411-6033/6034/6847
Fax: (61) 3411-9125
Site: www.funag.gov.br

VIVIANE RIOS BALBINO

Diplomata. Substantivo comum de dois gêneros

Um estudo sobre a presença das mulheres na diplomacia brasileira



Brasília, 2011

Direitos de publicação reservados à
Fundação Alexandre de Gusmão
Ministério das Relações Exteriores
Esplanada dos Ministérios, Bloco H
Anexo II, Térreo
70170-900 Brasília – DF
Telefones: (61) 3411-6033/6034
Fax: (61) 3411-9125
Site: www.funag.gov.br
E-mail: funag@itamaraty.gov.br

Equipe Técnica:

Henrique da Silveira Sardinha Pinto Filho
Fernanda Antunes Siqueira
Fernanda Leal Wanderley
Juliana Corrêa de Freitas

Revisão:

André Yuji Pinheiro Uema

Programação Visual e Diagramação:

Juliana Orem

Impresso no Brasil 2011

Balbino, Viviane Rios.

Diplomata : substantivo comum de dois gêneros :
um estudo sobre a presença das mulheres na diplomacia
brasileira / Viviane Rios Balbino. – Brasília: Fundação
Alexandre de Gusmão, 2011.

212 p.

ISBN 978-85-7631-322-9

1. Diplomacia. 2. Mulher. 3. Política Internacional.
4. Carreira Diplomática Feminina.

CDU: 341.71(81)

Ficha catalográfica elaborada pela
Bibliotecária Sonale Paiva - CRB /1810

Depósito Legal na Fundação Biblioteca Nacional conforme Lei
nº 10.994, de 14/12/2004.

Dedico este trabalho ao homem que mudou minha vida, convidando-me a educar um menino partícipe da igualdade de gênero – ao Nuno, meu príncipe. Que eu esteja à altura desse desafio, filhote.



Agradecimentos

Sou muito grata aos funcionários do Ministério das Relações Exteriores, especialmente na Divisão do Pessoal e na secretaria do Instituto Rio Branco, que forneceram informações e dados numéricos e estatísticos. Ao Centro de Seleção e Promoção de Eventos da Universidade de Brasília, ao Departamento de Pessoal do Banco Central, às Escolas de Magistratura dos Tribunais Regionais Federais da 1ª, 3ª e 5ª Regiões, à Coordenação de Recursos Humanos do Departamento de Polícia Federal, ao Centro de Informações e Pesquisa da Embaixada Americana em Brasília, pelos dados sobre a participação de mulheres em suas instituições.

Aos meus queridos colegas de turma (Viva os 39 de 2003!), que sempre incentivaram minha pesquisa. Obrigada ademais às colegas Ana Beatriz Nogueira Nunes, nossa caloura, e Claudia Angélica Vasques, nossa veterana de Rio Branco. E aos colegas Sandra Pitta, Juan Carlos Eyzaguirre Fuentes e Raúl Mariano Martínez Villalba, respectivamente da Argentina, da Bolívia e do Paraguai, companheiros bolsistas do IRBr, que, muito gentilmente, me encaminharam dados sobre a participação de mulheres em suas chancelarias.

Meus agradecimentos às orientadoras da dissertação, Professora Doutora Mariza Velloso e Embaixadora Thereza Quintella. Agradeço por me acolherem e por todo o trabalho que tiveram. Tive muita sorte

em encontrá-las. Aos meus orientadores invisíveis: meus amigos e ex-professores, especialmente à Professora Lourdes Bandeira, do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília.

Muito especialmente, agradeço a todas as entrevistadas que me ofereceram seu tempo e que se dispuseram a compartilhar suas experiências pessoais comigo. Se hoje posso publicar este trabalho é porque me receberam e se interessaram por ele. Muitíssimo obrigada a todas.

O meu muito obrigado, por fim, à minha família, aos meus amigos, e às minhas amigas-irmãs, que sabem quem são – provas vivas para mim da força da amizade que une mulheres. Obrigada ao Oto, meu amor, com grande orgulho, por ser sempre e há tantos anos meu crítico, revisor e incentivador maior e por ter me trazido o Nuno. Aos meus pais, Vivina e Olivio, além de tudo, por me fazerem crer que sempre poderia alcançar o que quisesse. Apenas agora sei o quanto lhes devo. Obrigada. E ao meu único irmão, Jader, por ser, desde o berço, meu maior companheiro.

Lista de abreviaturas e siglas

Achan ou AC	Assistente de Chancelaria
ADB	Associação dos Diplomatas Brasileiros
ASOF	Associação Nacional dos Oficiais de Chancelaria do Serviço Exterior Brasileiro
CACD	Concurso de Admissão à Carreira Diplomática
CAD	Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas
CAE	Curso de Altos Estudos
CESPE	Centro de Seleção e Promoção de Eventos da Universidade de Brasília
CPCD	Curso de Preparação à Carreira Diplomática
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP	Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IRBr	Instituto Rio Branco
MRE	Ministério das Relações Exteriores
Ofchan ou OC	Oficial de Chancelaria
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PROFA	Programa de Formação e Aperfeiçoamento
REL/RI	Relações Internacionais
SGAP	Subsecretaria-Geral Política
SERE	Secretaria de Estado das Relações Exteriores
SPM	Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República
UnB	Universidade de Brasília



Sumário

Apresentação, 13

Introdução, 21

Capítulo 1 – Gênero e sexo: definições necessárias, 25

1.1 Identificação de gênero, 27

Capítulo 2 – A representação social das mulheres, 33

2.1 Impacto político de gênero, 36

2.2 A mulher e o mercado de trabalho, 40

2.2.1 A participação das mulheres na política internacional, 49

Capítulo 3 – A baixa representação feminina na carreira diplomática brasileira – uma proposta de análise, 55

3.1 O Concurso de Admissão à Carreira Diplomática, 55

3.1.1 A estrutura atual do CACD – novos rumos, 59

3.2 A hierarquia na carreira diplomática brasileira – classes e critérios de promoção, 61

3.3 Proposta de análise para a sub-representação feminina na carreira diplomática, 65

Capítulo 4 – Coleta de dados, 71

4.1 Sujeitos, 72

4.2 Instrumento, 73

4.3 Procedimentos, 74

Capítulo 5 – As mulheres no Ministério das Relações Exteriores: resultados, 77

5.1 Número de mulheres divididas por carreira e classe, 77

5.2 Desempenho feminino no CACD entre 1993 e 2003, 78

5.3 Desempenho feminino no concurso de acesso à carreira de Oficial de Chancelaria entre 1993 e 2003, 82

5.4 Resultados das entrevistas, 83

5.4.1 *Oficiais de Chancelaria*, 83

5.4.2 *Diplomatas*, 112

Capítulo 6 – Conclusão: resultados vs. hipóteses, 167

Bibliografia, 193

Apêndice A – Roteiro de entrevista com diplomata, 201

Apêndice B – Roteiro de entrevista com oficial de chancelaria, 207

Apresentação

Para o bem e para o mal, seis anos separam esta publicação da dissertação que lhe deu origem, apresentada no âmbito do programa de Mestrado em Diplomacia do Instituto Rio Branco em 2005. Para o bem, tem-se o benefício do poder contemplar a evolução do tema tanto institucional, quanto nacional e mesmo internacionalmente. Constatado, por exemplo, que a preocupação com uma maior representatividade das mulheres na carreira diplomática brasileira encontra-se respaldada como legítima e pertinente, a julgar pelas ações desenvolvidas pelo MRE desde então – em termos de promoção e visibilização de mulheres diplomatas.

Em 2005, minha escolha de tema gerou debate. Cheguei a ser desaconselhada a prosseguir em meu intento de buscar as razões para o fato de praticamente não ter colegas mulheres no Instituto Rio Branco. Temia-se que eu pudesse ficar marcada por eleger, para meu primeiro trabalho no Ministério das Relações Exteriores, um assunto que, na melhor das hipóteses, não parecia muito relevante. Hoje, o tema é parte do currículo das aulas de Teoria das Relações Internacionais ministradas aos alunos do Instituto Rio Branco (IRBr).

Percebe-se, igualmente, dos pronunciamentos realizados em cerimônias no Itamaraty e por entrevistas concedidas à imprensa, que ao menos os últimos dois chanceleres e mesmo o ex-Presidente da

República partilham da preocupação com a sub-representação feminina na diplomacia brasileira – a qual mencionam, em repetidas ocasiões.

Esse período de seis anos foi de inflexão. Para alguém que teve a oportunidade de acompanhar, estando no MRE, esse intervalo, é visível que o Itamaraty começava a passar por grande mudança interna – que não agrada a todos, certamente, mas que mudou suas feições, com efeito que durará provavelmente muitas décadas. O fato de que a dissertação tenha sido bem recebida e de que o tema possa ser abertamente discutido é emblemático de tal mudança.

Há que se registrar, com satisfação de minha parte, que seis anos contemplam muito avanço. Em 2005, anunciava-se como auspiciosa a presença de nove diplomatas do sexo feminino entre os Ministros de Primeira Classe, chamados de Embaixadores. De fato, considerando-se a história da instituição, o número significava progresso. Atualmente, em julho de 2011, 26 mulheres são Ministras de Primeira Classe, em um total de 130. O MRE parece 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 Rousseff, 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.

Essa foi, sem sombra de dúvida, decisão política. E a chefia da Casa pagou o preço de enfrentar eventuais críticas, internas, em sua maior parte, por conta do que se entendeu como “política afirmativa para mulheres”. Ao que se sabe, em realidade o que existiu foi recomendação, da alta chefia, para que houvesse mulheres entre os promovidos, para todos os níveis, a cada seis meses (período regular de promoções).

Ao mesmo tempo, nomear duas Embaixadoras, de carreira, para as duas representações permanentes do Brasil junto às Nações Unidas foi mensagem política forte. É uma ação afirmativa, em si, do papel da mulher na sociedade, no Governo e na política internacional. Além disso, trata-se de mudança com potencial de repercussão entre mulheres jovens. Afinal, a imagem do Itamaraty na imprensa está sendo associada a essas novas Embaixadoras. Pelo que tenho conhecimento, nenhum outro país do mundo tomou a mesma decisão na história recente. E as recentes nomeações de embaixadoras em postos do Oriente Médio somam-se a

essas, corroborando visão de que não há posto ou tema mais propício à atuação da mulher diplomata. E mais: que o desenvolvimento de qualquer tema ou situação, seja de que natureza for, pode se beneficiar de um olhar diferente do tradicional – que é o masculino. Seja à frente da atuação brasileira no maior palco de negociações multilaterais em termos globais, seja representando o Brasil em dois dos lados de questões da maior complexidade geopolítica do mundo atual, seja chefiando divisões de grande relevância do Ministério em Brasília, o MRE está confiante no trabalho que desempenham as diplomatas. Isso é algo que terá repercussões positivas que extrapolarão o atual Governo e, creio, o caso brasileiro.

Para o mal, contudo, os dados, especialmente numéricos, citados na dissertação e mantidos na presente publicação, não estarão atualizados. Optei por manter a grande parte dos números referentes ao ano de apresentação da dissertação, de maneira a cumprir com a intenção inicial de prover um retrato de um momento histórico específico. Apenas em alguns casos, a exemplo de números de mulheres eleitas para cargos públicos, buscou-se atualizá-los, de vez que, nesse caso, a atualidade é mais relevante. Nesta apresentação, também, são apresentados alguns dos números atuais referentes ao ingresso de mulheres no Itamaraty, para fins de comparação com o retrato apresentado em 2005.

A estrutura do Concurso de Admissão à Carreira Diplomática (CACD) mudou consideravelmente entre o período da pesquisa e os dias atuais. Não há mais provas orais. As provas de línguas estrangeiras (inglês, francês e espanhol) passaram a ter caráter classificatório, ao contrário da prova eliminatória de inglês (exclusivamente) vigente durante os anos a que se refere a pesquisa realizada para a dissertação. Permanece a aplicação da primeira fase do Concurso em diferentes cidades do País e o número de inscrições segue aumentando ano após ano.

Em 2005, aguardava-se ainda o impacto do que seriam as turmas de 100 alunos do IRBr – o que teve início justamente a partir daquele ano e prosseguiu até 2010. Em termos práticos, trata-se de uma revolução na estrutura do Itamaraty: se antes mal se selecionavam 30 ou 40 pessoas a cada ano, os mais de 500 aprovados, desde 2005, demonstram, com o trabalho que já desenvolvem, que a diplomacia brasileira precisava de reforço, de renovação verdadeira, especialmente em termos de diversidade.

É inegável que as novas turmas têm, em conjunto, fisionomia bastante diferente do que os diplomatas estavam acostumados a encontrar após cada concurso. Muito mais mestiços, um pouco mais de negros. Quanto às mulheres, infelizmente teremos oportunidade de constatar, não se cumpriu a propalada profecia do aumento “automático”. Muitos, dentro e fora do Itamaraty, acreditavam que o aumento do número de mulheres na instituição dar-se-ia de maneira “natural”, frente ao crescimento de mulheres entre os estudantes que concluem cursos de graduação no Brasil e, posteriormente, tendo em conta o fato de que o MRE aumentou para 100 o número de vagas oferecidas a cada ano.

De fato, com relação a determinados cursos, as mulheres já ultrapassam os homens por ocasião da conclusão da graduação no Brasil. E, sem dúvida, o aumento do número de vagas do Concurso – que costumava ser entre 30 e 40 a cada ano, até 2005 –, contribuiu para a democratização do acesso à carreira diplomática em diversos aspectos, mormente no que tange à origem étnico-racial, geográfica e social dos novos diplomatas. O percentual de mulheres entre os diplomatas brasileiros, porém, não vem crescendo com a velocidade que se poderia imaginar e desejar.

A participação relativa de mulheres nas turmas de 100 integrantes permaneceu, em média, inalterada com relação às turmas de 30 ou 40 alunos. 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, (exatamente 25% do total) passaram a integrar os quadros do MRE. E, com pouca variação durante o período, a situação se repetiu. Para se ter noção, dos concursos mais recentes, o que mais aprovou mulheres, tanto absoluta quanto relativamente, foi o de 2008 – ano em que ingressaram 31 mulheres de um total de 115 novos diplomatas, ou seja, 26,96%. Contrariamente ao aumento automático da parcela feminina no Itamaraty previsto por alguns, pode-se verificar que o percentual de aprovadas nos Concursos de Admissão permanece assustadoramente constante, na casa dos 20% do total, desde o início da década de 90, vinte anos atrás. Antes do primeiro Concurso a oferecer 100 vagas, em meados de 2005, as mulheres representavam 19,28% do total de diplomatas brasileiros. Preenchidas mais de 500 novas vagas para o cargo de diplomata, as mulheres mal chegaram a ultrapassar 21% do total.

Ainda assim, em termos absolutos, um contingente de mais de 100 novas mulheres diplomatas, admitidas em um período de cinco anos, certamente contribuirá para a mudança no que tange à participação de mulheres na carreira diplomática brasileira. Na década de 70, há quase 40 anos, portanto, as mulheres eram cerca de 10% do total de diplomatas no Brasil. Em 2003, a parcela de mulheres era de 19,45%. Atualmente, ao entrarmos na segunda década dos anos 2000, há 21,84% de mulheres entre os diplomatas, de acordo com dados da Divisão do Pessoal do MRE.

O que mudou a olhos vistos, nos últimos dez anos, como mencionado acima, foi a presença de mulheres na categoria funcional mais alta da carreira diplomática brasileira – fruto das decisões políticas citadas anteriormente. Em 2001, as mulheres eram apenas 5,15% do total de Ministros de Primeira Classe – convencionalmente chamados de Embaixadores. Atualmente, as mulheres já são 20% desse contingente – representando, portanto, no último estamento da carreira, precisamente a proporção de mulheres na diplomacia brasileira. Trata-se de intervalo razoavelmente curto de tempo, dez anos, e da quadruplicação da presença feminina nessa categoria. Como todos sabem, a carreira diplomática é consideravelmente competitiva. São poucas vagas em cada promoção. Conforme mencionado acima, não é sem esforço e sem resistências internas que as políticas de promoção de mulheres estão se dando e possibilitando o crescimento aqui aludido.

A chefia da Casa demonstra estar ciente de que, a fim de corrigir a tendência de baixa representação de mulheres na carreira, será necessário mais do que o aumento do número de vagas no Concurso de Admissão à Carreira Diplomática. Vagas, afinal, são abertas a todo e a qualquer cidadão. Se a intenção é a de que mais mulheres integrem o quadro diplomático brasileiro, elas terão de ser atraídas.

Nesse diapasão, não posso deixar de enfrentar, ainda, a questão das dificuldades específicas que a carreira diplomática apresenta às mulheres, mormente às mulheres brasileiras, partes de uma cultura ainda francamente androcêntrica e patriarcal. É um debate que me segue instigando e que continua a provocar discussões interessantes com colegas de ambos os sexos. Admito que, com a maior vivência que hoje possuo, alguns dos argumentos propostos por mim em 2005 talvez não estivessem presentes em um trabalho inédito que viesse a elaborar sobre o assunto. Acredito estar em melhores condições hoje que há seis anos para compreender que a resposta não é tão simples.

De maneira bastante resumida, percebo que se impõem, até os dias atuais, maiores dificuldades para uma mulher diplomata casada com alguém que não seja colega de profissão, do que para um homem diplomata nas mesmas condições, no que se refere à manutenção da união familiar em face da carreira. E isso se deve, precipuamente, à necessidade de deixar o País a cada intervalo de tempo para o serviço no exterior. Permanece sendo socialmente mais aceito 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. Mesmo que o marido seja aberto à possibilidade – característica também ainda pouco prevalente na população masculina, no Brasil e alhures – o ambiente social não é equânime. Ouvem-se comentários sobre mulheres diplomatas que teriam de “sustentar” seus maridos, ao passo que nunca, jamais se ouve qualquer tipo de crítica à esposa do diplomata no exterior que se afastou de suas funções, ou que tenha chegado a optar por não ter atividade profissional. Enquanto ainda são muito poucos os elogios aos maridos que acompanham suas esposas diplomatas (embora já se veja reconhecimento, especialmente entre diplomatas mais jovens, de ambos os sexos), as esposas de diplomatas permanecem ocupando, socialmente, o legítimo papel de anfitriã, de braço direito, de responsável pela paz do lar. Ainda que o marido da diplomata tenha o mesmo papel, percebe-se certo desconforto entre colegas, particularmente homens, mais antigos ao deparar com a situação. No longo prazo, tal disparidade acaba impactando negativamente para a mulher diplomata em comparação a seu colega homem.

Dito isso, fazem-se necessárias diversas ressalvas. Em primeiro lugar, nem todas as mulheres nem os homens diplomatas são casados. Em segundo lugar, entre aquelas que são casadas, muitas são com colegas diplomatas, brasileiros ou estrangeiros, e podem servir no exterior junto a seus maridos. Em terceiro lugar, existem exemplos de diplomatas casadas com homens que não são colegas, que permanecem casadas e que tiveram carreira de grande sucesso. As atuais Embaixadoras do Brasil junto às Nações Unidas, em Genebra e em Nova York, são exemplos.

Por isso, mantenho a firme convicção de que a carreira não é feita para homens, como se dado da natureza. Suscitar a dificuldade de conciliar a vida pessoal com a carreira diplomática é injusto com as mulheres.

Em primeiro lugar, tem-se tornado cada vez menos frequente a esposa tradicional de diplomata, que se dedica, por opção própria e com total satisfação, exclusivamente a casa e aos filhos. A maior parte das mulheres nos dias atuais deseja ter autonomia econômica e satisfação profissional. Dessa forma, é cada vez mais difícil também para os homens diplomatas casados com mulheres de fora da diplomacia manterem seus casamentos em face das exigências da carreira. Entretanto, isso em nenhum momento, em nenhuma circunstância é mencionado como algo que um jovem que deseje ser diplomata tenha de considerar. Em segundo lugar, porque acredito firmemente que certas condições (refiro-me a disposições da Lei do Serviço Exterior, por exemplo) poderiam ser aprimoradas pelo bem das mulheres e dos homens diplomatas.

Permaneço não comungando, portanto, da tese, a meu ver simplista e preconceituosa, de que as mulheres estão sub-representadas na carreira diplomática porque não desejam abrir mão de constituir família. Apesar de viver na própria pele o resultado das diferenças de expectativas sociais entre os gêneros, não posso me furtar a defender que, ao tratarmos da dicotomia vida pessoal vs carreira apenas quando são as mulheres os sujeitos, estamos mantendo os papéis tradicionais de gênero – relegando à mulher o papel do ser humano cuja realização depende da constituição e da manutenção da família e deixando ao homem o papel de ser que elege sua forma de realização. Cada mulher e cada homem saberá conciliar vida pessoal e carreira de acordo com suas prioridades, em qualquer profissão que escolha.

Nesse contexto, parece-me oportuno o parágrafo final do capítulo dedicado à mulher na diplomacia no livro “Inside a US Embassy - How the Foreign Service Works for America”, de 2005. Diz a diplomata Phyllis E. Oakley (Dorman, 2005, p. 130):

Would I recommend the Foreign Service career to young women today? You bet I would. In spite of the danger, sharp shards left in the breached glass ceiling, and complexities of family life, I still see the Foreign Service as the most interesting and worthwhile career in the world. I am pleased that so many outstanding young people still seem to agree.

Por fim, tão relevante quanto a evolução dos números e a mudança de atitude dentro do Itamaraty é a nova conjuntura política no Brasil de

2011, ano que começou com a diplomação da primeira mulher eleita para a Presidência da República. Em seu discurso de posse, a presidenta Dilma Rousseff conclamou todos os pais e as mães brasileiras a olharem nos olhos de suas filhas e dizer-lhes que elas podem [conquistar o que desejarem]¹. Pela primeira vez na história brasileira, a representação feminina nos espaços de poder ganhou contornos de questão de Estado. Desde o sufrágio universal, a participação da mulher brasileira, não como eleitora, mas como eleita para os cargos eletivos e como ocupante de cargos de comando na estrutura de governo do País como um todo, não apareceria como destaque das grandes questões do Brasil. O Itamaraty será afetado por essa mudança, assim como as demais instituições brasileiras.

Assim sendo, e em uma perspectiva otimista, pode-se entrever nos seis anos de idade da dissertação um atrativo a mais, tendo em conta as considerações tecidas acima, bem como o incremento no interesse, ao menos do ponto de vista da imprensa, sobre o tema da mulher na diplomacia e em posições de poder, em geral. Muitíssimo mudou, dentro e fora do Itamaraty nesse intervalo, embora em termos concretos ainda nos falte muito para a almejada e democrática paridade. Considera-se adequado, portanto, respeitar a sincronicidade da dissertação, como um retrato, visto pelos olhos de uma neófito, de um cenário felizmente mutável e mutante.

¹ Em uma alusão ao slogan de campanha do então candidato à presidência dos Estados Unidos, o primeiro negro eleito ao cargo, Barack Obama, em 2008: “*Yes, we can*”.

Introdução

O presente trabalho tem como objetivo analisar a questão da sub-representação feminina na carreira diplomática brasileira. Essa situação é constatada, de início, ao se analisar o número de ingressantes no Concurso de Admissão à Carreira Diplomática de acordo com o sexo. Observa-se que há um recorrente déficit entre o número de homens e de mulheres aprovados no Concurso. O problema persiste ao longo da carreira, pois são homens que ocupam a maioria dos cargos de mais alto nível hierárquico.

Busca-se investigar os motivos que levam à sub-representação feminina na Casa do Barão do Rio Branco² por meio da análise de dados sobre o ingresso de diplomatas no Instituto Rio Branco (IRBr) no último decênio (1993-2003), aliada a entrevistas realizadas com diplomatas e oficiais de chancelaria, pois, nesta carreira, também do Serviço Exterior, as mulheres são maioria. A escolha pelos últimos anos tem como intuito fornecer material o mais atualizado possível para a identificação de fatores de atração e de repulsão de mulheres em relação à carreira para

² Ou simplesmente, “Casa”: termo que designa o Ministério das Relações Exteriores no jargão diplomático. Para discussão aprofundada sobre o assunto, ver Moura, 2007, originalmente publicado como dissertação de mestrado em 1999, cap. 4.

subsidiar eventuais ações institucionais que envolvam a temática de gênero no Itamaraty.

Deseja-se explicitar que, embora o trabalho proposto esteja em parte baseado nos conhecimentos gerados por teorias e estudos feministas, não se trata de uma produção de cunho reivindicatório ou confrontacionista. Espera-se investigar uma faceta da inserção da mulher nas carreiras de Estado no Brasil, especificamente a maneira pela qual a diplomática dinâmica da carreira incorpora transformações sociais e políticas, nacionais e internacionais que envolvem a mulher. Ademais, vale ressaltar que a discussão sobre gênero no Itamaraty (iniciada na década de 90 por diplomatas de carreira, como veremos adiante), faz parte da discussão contemporânea mais ampla sobre inclusão social, que diz respeito a todos os fatores que limitam as oportunidades de usufruto dos direitos políticos, civis e econômicos, tais como cor, origem socioeconômica, origem geográfica, idade, orientação sexual, entre outros.

Pode-se, também, justificar o estudo levando-se em conta o comprometimento do Brasil com o direito das mulheres, interna – consagrado no estatuto da igualdade jurídica da Constituição de 1988 e corroborado por iniciativas como o advento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, com *status* de ministério – e internacionalmente, como se depreende da assinatura de diversos instrumentos internacionais, entre os quais:

- a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (de 1979, ratificada em 1984);
- a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – “Convenção de Belém do Pará” (de 1994, promulgada em 1996);
- a Declaração de Beijing adotada pela IV Conferência Mundial sobre as Mulheres (1995);
- o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (promulgado em 2002);
- 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 (de 1951); e,

- a Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (de 1958).

Assim, uma análise sobre a situação da mulher em uma carreira de Estado, especialmente a carreira diretamente responsável pelas negociações que levam a acordos como os citados acima, prova-se de grande interesse. A reflexão sobre a situação da mulher na diplomacia é, sem dúvida, parte relevante da avaliação das ações de políticas públicas desenvolvidas para a construção de igualdade de gênero em face desses documentos e dos esforços do Governo brasileiro voltados para a mulher.



Capítulo 1

Gênero e sexo: definições necessárias

Antes de prosseguir com as questões centrais e as hipóteses elaboradas, cabe proceder a uma delimitação conceitual dos termos empregados neste trabalho.

No presente estudo, serão utilizados os termos “sexo” e “gênero” no tratamento da questão da representação feminina. Trata-se de termos com significados distintos. O primeiro refere-se à determinação genotípica e à manifestação fenotípica dos caracteres sexuais em dois grupos possíveis: o masculino e o feminino. Utilizar-se-á esse termo ao se tratar de dados numéricos porque, afinal, esse é o critério que se dispõe para levantamentos dessa natureza.

O termo “gênero”, por sua vez, refere-se à identificação do indivíduo a um grupo sociocultural com papéis definidos, sendo a identificação um processo subjetivo complexo que envolve a relação psicológica do indivíduo com esses papéis. “Gênero” remete também a características da sociedade e a processos culturais, na medida em que os papéis, códigos, símbolos, atitudes, estereótipos, condutas, valores, tradições e costumes relacionados ao masculino e ao feminino variam no tempo e no espaço.

Assim, o uso deste último termo, mais corrente na literatura especializada, busca fugir do determinismo biológico. Conforme Fagundes (2002, p. 71), “(...) falar em ‘gênero’ é indicar que a condição

das mulheres [*e dos homens*] resulta de uma invenção social e política”³. Ou ainda, como propõe Dias (*in* FAGUNDES, 2002, p. 17):

O dado biológico, é fato, proporciona características estruturais e funcionais na anátomo-fisiologia dos corpos dos seres humanos, mas o que nos importa compreender é como essas diferenças foram tratadas historicamente e simbolizadas como um diferença de valor, que extrapola a esfera biológica e coloca os seres humanos diferentes em assimetria, proporcionando a supremacia de um sobre o outro.

Se a noção de gênero remete à sociedade e à cultura, os valores, estereótipos e papéis esperados de homens e mulheres não são os mesmos ao redor do globo. Existem grandes diferenças entre sociedades. Uma ilustração, apenas para dramatizar o argumento, seria a comparação entre o mundo islâmico e o cristão. Os contrastes dentro de cada um desses sistemas não são menos fortes.

Victoria Ocampo, grande personalidade das letras na Argentina entre os anos 30 e 50, escreveu sobre a condição da mulher sul-americana. Segundo a autora, essa situação era especialmente desvantajosa porque as mulheres na América do Sul não tinham instrução, nem liberdade (nem mesmo o estatuto da igualdade jurídica), nem tradição – literária especialmente, pois Ocampo se preocupa com a condição feminina de “leitora” da realidade descrita pelos homens. Esses três elementos são fundamentais para que a ação feminina tenha valor (OCAMPO, 1936, p. 23-24).

Como veremos adiante, a tradição de que fala a escritora argentina é, de fato, crucial para a participação política. Ademais, há que se levar em conta que os valores e estereótipos ligados a gênero persistem ao longo do tempo, pois estão enraizados nos processos de socialização (vide seção 1.1, a seguir). Guardemos os argumentos de Ocampo, pois eles serão úteis para as discussões finais.

Dentro da perspectiva pós-moderna dos estudos de gênero, no entanto, questiona-se mesmo a categorização “homem” x “mulher”, na medida em que, sob o manto de cada um desses conceitos, são agrupados indivíduos que variam enormemente entre si em diversos aspectos.

³ Grifo nosso.

Elliot (1999, p. 20 e 22) corrobora essa visão sobre a relativização das categorias “homem” x “mulher” ao afirmar:

(...) it was feminists of color, sex radicals, and lesbian feminists who brought issues of their own gender-specificities and differences to the fore (...). E continua: (...) traditional feminist appeals to the ‘identity of women’ (...) have unintentionally served to reinforce a binary gender order which ruthlessly colonizes and controls dispersed identities and fractures subjectivities.

Uma ilustração prática da revisão a que essas duas categorias foram submetidas é o fato de que pesquisas empíricas mais recentes sobre o assunto chegam a tratar “masculinidade” e “feminilidade” como dimensões de uma mesma variável em um *continuum*. Em um extremo, estariam sujeitos altamente masculinos e, em outro, sujeitos altamente femininos, independentemente de seu sexo (D’AMORIM, 1989).

De posse dessa reflexão sobre as imperfeições e as contribuições da terminologia, pode-se prosseguir, passando-se a discutir o processo de identificação de gênero. Embora o objetivo deste trabalho não seja o de aprofundar a discussão sobre esse processo, vale fazer uma breve digressão que inclua as contribuições da psicologia e da sociologia sobre as diferenças na socialização de meninos e meninas e suas consequências para a personalidade de homens e mulheres. Como deverá se perceber, esse instrumental será útil mais adiante, quando forem apresentadas as hipóteses.

1.1 Identificação de gênero

O referencial teórico provavelmente mais antigo para as discussões sobre a identificação de gênero é a psicanálise. Os estudos tradicionais sobre subjetividade e gênero, que remetem aos trabalhos de Freud sobre a sexualidade humana, estabelecem distinções sobre os resultados das relações primárias de socialização da criança com os pais – o que o médico austríaco chamou de Complexo de Édipo – entre uma posição feminina (passiva) e masculina (ativa).⁴ Para a Psicanálise, a feminilidade

⁴ Vale lembrar que aqui também o sexo biológico não é determinante do resultado. Tanto que a homossexualidade deriva, em termos psicanalíticos simples, da adoção da posição diferente daquela mais frequente para o sexo biológico.

é marcada pelo reconhecimento da falta (do pênis, do falo), sendo essa falta o que moverá a mulher em busca desse falo perdido, tradicionalmente aceitando sua posição de objeto do amor masculino.

A psicanálise tem servido de base para muitos trabalhos de reflexão por parte de feministas e de teóricos da temática de gênero. Uma das maiores expoentes desse movimento é Nancy Chodorow, psicanalista americana feminista, que utiliza a teoria psicanalítica principalmente para compreender a questão de como mulheres tornam-se mães.

Em seu artigo “Gender personality and the reproduction of mothering” (*in* ELLIOT, 1999, p. 259-262), Chodorow propõe que é o vínculo diferenciado da mãe com o filho em relação à sua com a filha que gera as principais diferenças de personalidade, fazendo com que mulheres desejem tornar-se mães. Isso se processa de forma inconsciente, segundo a autora, de forma que o Édipo do menino resulta que sua heterossexualidade basta (porque recria suas ligações iniciais com a mãe), enquanto a resolução da menina é problemática, na medida em que sua ligação pré-edipiana com a mãe não é satisfeita somente pela heterossexualidade. De acordo com Chodorow, do ponto de vista inconsciente, a realização feminina processa-se com a entrada de um terceiro elemento: seu próprio bebê, que então recria sua ligação com a mãe.

Esse resultado diferenciado das ligações com a mãe impacta na personalidade de homens e mulheres. Chodorow concebe esse processo de reprodução social como assimétrico e mantenedor da dominação masculina sobre a mulher – dado que é a relação com um homem que pode lhe dar o filho que a completa, da mesma forma que a relação com seu pai completou sua mãe.

(...) it produces men who react to, fear, and act superior to women, and who put most of their energies into the nonfamilial work world and do not parent. Finally, it produces women who turn their energies toward nurturing and caring for children – in turn reproducing the sexual and familial division of labor in which women mother.

Em contraposição, autores como Bourdieu (1995) entendem a psicanálise como uma manifestação de uma visão masculina do mundo. Suas proposições teóricas, segundo o francês, colocam a mulher em

uma posição de inferioridade com base na diferença anatômica, que passa a ser vista como deficiência. Bourdieu afirma que impera uma visão falocêntrica do mundo, que se perpetua por meio do *habitus*, ao se naturalizar uma hierarquia social entre os sexos com base na diferença biológica.

A fim de se desnaturalizar esse discurso, é preciso admitir que foi construído um referencial subjetivo com base na diferença biológica entre os sexos que confere à mulher uma posição de submissão, contemplação, emoção e sensibilidade. Aos homens, em contrapartida, são atribuídas as qualidades da objetividade, praticidade, competitividade, determinação e inteligência, entre outras, mais valorizadas na maioria das sociedades (FAGUNDES, 2002).

Um segundo marco teórico da identificação de gênero é o existencialismo de Simone de Beauvoir, que inspirou toda uma corrente de autores. A partir de seu aforismo mais conhecido (“On ne naît pas femme, on le devient”), Beauvoir exprime sua visão da identificação de gênero como um processo social dinâmico, adquirido gradualmente. Nas palavras de Judith Butler (*in* FALLAIZE, 1998, p. 31), a distinção entre sexo e gênero em “O segundo sexo” (livro de Beauvoir publicado em 1948):

To be a gender, whether man, woman or otherwise, is to be engaged in an ongoing cultural interpretation of bodies and, hence, to be dynamically positioned within a field of cultural possibilities. Gender must be understood as a modality of taking on or realizing possibilities, a process of interpreting the body, giving it cultural form. In other words, to be a woman is to become a woman; it is not a matter of acquiescing to a fixed ontological process of appropriating, interpreting, and re-interpreting received cultural possibilities.

Portanto, para Beauvoir, o gênero não é uma construção imposta ao indivíduo, mas, antes, parte do processo mais amplo de construção da identidade individual. E, com a escolha do verbo que significa “tornar-se”, ressalta Butler, Beauvoir está intencionalmente permitindo a ambiguidade entre escolha e imposição: o que é recebido pelo indivíduo de sua cultura e o que ele cria, inova.

Como adiantado pela leitura de Chodorow, vê-se que a família é uma das principais instâncias formadoras da identidade de gênero. Ocampo

(1936) já se preocupava com a educação pelos pais dada a meninos e meninas, afirmando ser o grande poder da mulher na criação de seus filhos – que deveria ser utilizado a favor da emancipação feminina e teria grande impacto. Analisando esse papel, Franco (2002) diz que os pais são os primeiros que se põem a serviço da diferenciação social entre os sexos. E o fazem por meio de expectativas diferenciadas para os filhos e as filhas, muitas vezes naturalizando os papéis que cabem a uns e a outros.

O grupo familiar (...) espera que as meninas sejam mais afetuosas, sintam mais gratidão, façam companhia em casa e ajudem no trabalho doméstico e aceitem o fato, errôneo, de que são dotadas de uma ‘natureza’ mansa, dócil, meiga, frágil e dependente. (FRANCO, 2002, p. 99)

A socialização vinculada ao gênero faz, portanto, com que meninos aprendam que devem aperfeiçoar-se intelectualmente para satisfazer à expectativa de que sejam provedores e que meninas devem cultivar sua atratividade física, sua amabilidade e seus dotes como donas de casa para garantir um bom casamento. Uma boa ilustração desse paradigma e de seu vigor até meados do século XX é a reação que as campanhas feministas dos anos 30 a 50 causavam na imprensa brasileira: 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 (SCHOEIT, 2003).

Seja por meio da reprodução inconsciente, seja pela socialização diferenciada, os estereótipos ligados ao gênero constituíram-se ao longo de séculos, sustentados e justificados por filósofos, políticos e livros sagrados. Não se pode esperar que tenham se transformado radicalmente no decurso de 50, 60 anos. O mundo contemporâneo encerra a contradição em seu ápice, pois os estereótipos não mais se adequam à realidade social, apesar de se manterem incutidos na subjetividade e no *habitus* dos mais diversos grupos sociais. A mulher torna-se, progressivamente, tão atuante profissionalmente quanto o homem e convive com eles em um ambiente que tradicionalmente vai de encontro à subserviência esperada do gênero feminino. A dificuldade feminina atual é captada por Franco (*in* FAGUNDES, 2002, p. 100):

Tendo sido bombardeada por elementos impregnados de preconceitos e por uma cosmovisão androcêntrica, a mulher, infalivelmente, encontra dificuldades para lidar, de forma segura, com a realidade que a cerca. Devido aos abalos sofridos em sua autoimagem, em sua autoafirmação e no seu desejo de independência, as mulheres sentem dificuldades de tomar decisões nas opções profissionais e existenciais fundamentais da sua vida.

O lapso temporal entre a constatação da mudança de realidade social e a revisão da socialização tradicional, entretanto, acarreta uma série de conflitos de ordem psicológica aos dois gêneros. No caso masculino, o homem perde a exclusividade de um de seus papéis definidores – o de provedor – e sente-se ameaçado diante do avanço quantitativo e qualitativo das mulheres na competição por postos de trabalho, cargos políticos, posições de formadores de opinião, de chefe de família, etc. Sua subjetividade tampouco está suficientemente preparada para aceitar a mudança na sua posição relativa frente à mulher.

No caso feminino, as dificuldades não são menores. A mulher encontra-se perdida em meio às escolhas que pode fazer e, quando finalmente faz suas opções, sente-se, no mais das vezes, frustrada. Diz Franco (IDEM, p. 101):

(...) [as mulheres] ao assumirem sua inserção no mundo da produção, sentem-se fracassadas como esposas e mães. Se, ao contrário, não aderirem a esse mundo, e resolverem se realizar no casamento e na maternidade, sentem-se fracassadas como indivíduos.



Capítulo 2

A representação social das mulheres

O tema da representação das chamadas “minorias” nas esferas políticas, econômicas e sociais é um dos aspectos mais discutidos da democracia na contemporaneidade. Entende-se que um grupo está adequadamente representado em uma instituição quando está presente em porcentagem correspondente à sua participação na população total. Compreende-se que somente com a representação adequada de todos os grupos que constituem uma sociedade pode-se ter uma democracia legítima, no sentido de que há efetiva participação de todos (ainda que por meio de representantes) na elaboração das regras do convívio social. Dentro desse escopo, surgiu a discussão sobre ações afirmativas, por exemplo⁵.

A rigor, o gênero feminino não poderia estar enquadrado ao lado das minorias, pois, no Brasil, corresponde a 51,03% da população, segundo dados do IBGE (Censo 2010), e a 51,82% do eleitorado brasileiro, de acordo com dados do Tribunal Superior Eleitoral de julho de 2010. Não obstante, observa-se que as mulheres encontram-se sistematicamente sub-representadas nas esferas de poder, o que justifica sua alocação sob tal rótulo.

⁵ Para uma discussão sobre o assunto, ver AVELAR, 2001, caps. 1 e 2.

Segundo a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), em documento de junho de 2004 (p. 20):

Há, ainda, grande distância entre a democracia formal e a democracia substantiva. A participação das mulheres na política constitui um indicador do grau de democratização de uma sociedade. Um dos traços pouco inclusivos da democracia brasileira se expressa no desequilíbrio quantitativo entre o acesso de homens e mulheres ao poder, particularmente na representação política.

Essa situação de sub-representação política das mulheres não é exclusividade brasileira. De acordo com a União Interparlamentar em Genebra, dos 186 parlamentos existentes no mundo (sendo 75 bicamerais), a proporção média de deputadas é de 19,3% e a de senadoras é de 18,3%. Em 31 de março de 2011, apenas 36 mulheres presidiam uma das casas desses 186 parlamentos, o que representa 13,4% dos 268 postos de presidência existentes. Note-se, contudo, que, no Brasil, nenhuma mulher jamais presidiu uma das casas do Congresso Nacional, ao contrário de quase todos os países vizinhos⁶.

A sub-representação política é apenas uma das dimensões da situação de desvantagem comparativa da mulher em relação ao homem. A dimensão social da sub-representação feminina mundial é expressa nos indicadores sociais estatísticos. Segundo dados do IBGE (ver item 2.2 abaixo), as mulheres recebem em média 73,5% do salário pago a homens que desempenham a mesma função. Segundo a Síntese de Indicadores Sociais (IBGE, 2009):

Em se tratando do rendimento do trabalho das mulheres versus o dos homens, os dados mostram que, em todas as posições na ocupação, o rendimento médio dos homens é maior que das mulheres. A maior diferença de rendimentos médio é na posição de empregador, onde os homens auferem, em média, R\$ 3.161,00 enquanto as mulheres apenas R\$ 2.497,00, ou seja R\$ 664,00 a mais para os homens, que corresponde a dizer que as mulheres empregadoras recebem 22,0% a menos do rendimento dos homens.

⁶ Em ordem cronológica, do mais antigo para o mais recente: Argentina, Bolívia, Venezuela, Peru, Suriname e Chile já tiveram mulheres na presidência de pelo menos uma das casas de seus parlamentos.

Apesar das desvantagens, as atribuições aumentam progressivamente, consubstanciadas nas duplas ou triplas jornadas de trabalho. De acordo com a Análise da PNAD, publicada pelo IPEA, em 2008:

Apesar da mulher brasileira estar assumindo o papel de provedora, ela continua sendo a principal responsável pelo cuidado doméstico, mesmo na condição de ocupada, o que não apresentou variações expressivas no período. A proporção de mulheres ocupadas que se dedicavam a afazeres domésticos em 2008, foi de 87,9% e a de homens, 46,1%. Mais expressiva foi a diferença no número médio de horas trabalhadas em afazeres domésticos. As mulheres ocupadas dispndiam, em média, 20,9 horas semanais, e os homens, 9,2.

O percentual de famílias cuja pessoa responsável pelo domicílio é a mulher vem aumentando ao longo dos anos. Passou de 4,5% em 1992 para 31,2% em 2008 (IPEA, PNAD 2008).

Dentro de tal contexto é que o tema do presente trabalho foi escolhido. A desproporção entre o número de diplomatas do sexo masculino e do sexo feminino já é visível dentro da academia de formação dos diplomatas brasileiros, o Instituto Rio Branco – IRBr. Os números dos concursos públicos de acesso à carreira, única forma de ingresso de diplomatas no Itamaraty desde a década de 40, confirmam: o percentual de mulheres aprovadas fica geralmente em torno de 15% a 20% do total⁷. Entre os 1.126 diplomatas do Ministério das Relações Exteriores (MRE) em janeiro de 2005, 219 (19,45%) eram mulheres⁸. Portanto, de acordo com a definição proposta acima, a população feminina brasileira está sub-representada nessa instituição.

O Itamaraty, entretanto, não é caso isolado. As mulheres também estão sub-representadas – em alguns casos, inclusive em grau mais acentuado – no Congresso Nacional, nas instâncias superiores do Judiciário, no comando do Executivo, etc. Ademais, não são apenas as mulheres que se encontram historicamente sub-representadas. Percebe-se que situação semelhante ocorre com a população negra, indígena, de origem nortista/nordestina, além da preocupação com a representação das camadas sociais de mais baixa renda. Atualmente, presencia-se um movimento nacional em prol

⁷ Com base em dados do próprio IRBr, a partir de 1974 até 1988 e de 1992 a 2004.

⁸ Em janeiro de 2011, as mulheres representam 21,58% do total de diplomatas (339 de 1.517)

da democratização das instituições – que começou pelas instituições de ensino e pela representação política – e que mobiliza a opinião pública em torno das possíveis medidas de inclusão e de sua efetividade para a consolidação da democracia.

2.1 Impacto político de gênero

No Brasil, iniciativas como o estabelecimento de cotas de candidaturas políticas de mulheres por partido – 20% em 1996 para vereadores, 25% em 1998 para candidaturas de deputados estaduais e federais, e 30% a partir de 2000 para todos os cargos proporcionais – têm gerado efeitos positivos. Apesar de numericamente os impactos estarem aquém do esperado, na prática, a adoção das cotas incluiu o tema da sub-representação política feminina na agenda dos partidos e instituições. Todavia, nas eleições realizadas em 2010, ainda que tenha sido eleita a primeira presidenta da história da República Federativa do Brasil, apenas 8,77% do total de deputados federais e distritais eleitos em todo o País eram mulheres, assim como 8 de 54 senadores (14,81%) e apenas 2 de 28 governadores eleitos (7,14%) – sendo este último exatamente o mesmo resultado das eleições de 2002⁹.

No Poder Judiciário, o número total de mulheres nos quadros da Justiça Federal ainda é reduzido se comparado ao de homens. De acordo com dados de dezembro de 2010, elas são 439 (26,6%) entre os 1.649 juízes federais de primeiro grau (titulares e substitutos), e 36 (27,3%) entre 132 juízes federais de segundo grau espalhados pelas cinco regiões da Justiça Federal brasileira (fonte: Conselho da Justiça Federal, disponível em: <http://www.cjf.gov.br/atlas/atlas.htm>).

Nos concursos realizados nos últimos anos, que são efetuados separadamente em cada região da Justiça Federal¹⁰, a proporção de mulheres vem aumentando em algumas – como é o caso dos últimos

⁹ Os dados mencionados estão disponíveis no excelente portal eletrônico “Mais mulheres no poder” (www.maismulheresnoperbrasil.com.br), iniciativa conjunta da SPM, do UNIFEM e do PNUD, lançado em 2008.

¹⁰ O território nacional é dividido em cinco regiões para efeitos de jurisdição da Justiça Federal. A 1ª Região compreende o DF, GO, estados do Norte, PI, BA, MG e MT. A 2ª Região abrange os estados de RJ e ES. A 3ª Região tem jurisdição sobre SP e MS. A 4ª Região é formada pelos estados da região Sul e a 5ª Região compreende os demais estados da região Nordeste (PE, AL, CE, PB, RN e SE).

concursos das 3ª e 5ª Regiões, onde a média de aprovações de mulheres nos anos de 1995 a 2005 ficou em 24,5% na 5ª, e 39% na 3ª, chegando as aprovações de mulheres a ultrapassar as de homens em 1999 e 2001. Em outras, como a 1ª Região, onde a média ficou em 21,85%, a participação de mulheres entre os aprovados variou grandemente chegando a 32,7% em 1997 e caindo para 11,4% no ano seguinte. Atualmente, são 6 as desembargadoras federais da 1ª Região, de um total de 25 – ou exatos 24%. (Fontes: sítio do Tribunal Regional Federal 1ª Região, disponível em: www.trf1.jus.br, Escola de Magistratura do Tribunal Regional Federal 5ª Região, Comissão de Concurso do Tribunal Regional Federal 3ª Região).

No Poder Executivo, a presença de mulheres nas carreiras típicas de Estado (como é a carreira diplomática) também é reduzida. Cabe aqui uma definição do termo. De acordo com o Fórum Nacional Permanente de Carreiras e Categorias Típicas de Estado (www.fonacate.org.br), as funções típicas do Estado moderno decorrem dos objetivos fundamentais e das opções sociais formuladas em cada Estado, que se inserem na sua estrutura administrativa. Existem funções que são intransferíveis, exclusivas e permanentes.

É o Estado, e apenas ele, que, através de meios próprios, mantém a ordem interna (ordem social), as relações diplomáticas com outros países, assegura a justiça, impõe e arrecada tributos, formula e administra as políticas públicas, estabelece os meios e controla a execução da despesa pública.

De acordo com o Fórum, o artigo 247 da Constituição Federal prevê um “rol de funções típicas de Estado, identificadas, em certos casos, com órgãos e carreiras definidos, no âmbito do Poder Executivo da União”, entre as quais: MRE – diplomata e oficial de chancelaria; Banco Central; Ministério do Planejamento/IPEA – especialistas em políticas públicas e gestão governamental, Defesa Civil; Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal; Ministério da Fazenda – carreiras de Finanças e Controle; Advocacia Geral da União – advogado da União, assistente jurídico, procuradores autárquicos e fundacionais; Procuradoria da Fazenda Nacional – procurador da Fazenda Nacional; Defensoria Pública da União – defensor público da União; Receita Federal – auditor do Tesouro Nacional.

Vejamos os números sobre a presença de mulheres em algumas dessas carreiras, em 2005. No Banco Central do Brasil, as mulheres eram 32,5% dos Procuradores e 26,2% dos Analistas, sendo que a primeira carreira é privativa dos formados em Direito, enquanto a segunda é aberta a todos os portadores de diploma de graduação, como a carreira diplomática. Nos concursos realizados entre 1994 e 2002, para a carreira de analista, a média de aprovações de mulheres ficou em 17,5%, o que não indica crescimento de sua proporção. (fonte: Departamento de Pessoal, Banco Central do Brasil).

Na Secretaria de Receita Federal, as mulheres são 29,5% do total de auditores-fiscais, carreira também aberta a graduados em qualquer área. Segundo dados da Receita, as mulheres representaram 22% dos alunos do curso de formação para o cargo entre 2005 e 2006, última vez em que o curso foi oferecido. (fonte: <http://www.receita.fazenda.gov.br/Historico/srf/RecursosHumanos/ConcursoPublico.htm>)

Na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, as mulheres são 34,4% do total. Ainda nesse órgão, representam 27,2% dos Analistas de Planejamento e Orçamento. No Ministério da Fazenda, 29,2% dos Analistas de Finanças e Controle eram do sexo feminino. E, na Procuradoria da Fazenda Nacional, as mulheres representam 45,1% dos Procuradores. Na Advocacia Geral da União, as mulheres representam 43,8% dos 1.807 Advogados da União atualmente ali lotados. A proporção de mulheres entre os Defensores Públicos da União é de 38,2%. As mulheres correspondem a 27,7% dos Analistas de Comércio Exterior, a 41,3% dos Procuradores Federais e a 38% dos Defensores Públicos Federais (fonte: Boletim Estatístico de Pessoal nº 176, Ministério do Planejamento, de março de 2011).

O único órgão da Administração Pública Federal que comporta carreiras de Estado e onde a presença feminina é menor que na carreira diplomática – e onde tal representação caiu, com relação a 2005 – é o Departamento de Polícia Federal. Em duas das carreiras de nível superior, Delegado e Perito Criminal da Polícia Federal, a representação feminina é de 15,1% na primeira e 11,3% na segunda, contra 19,4% na carreira diplomática.

Tão relevante quanto a preocupação com a representação de mulheres no conjunto dos cargos eletivos e das carreiras de Estado é a

inquietação sobre a sua participação nos postos de comando e de gerência da Administração Pública. A respeito do tópico, foi publicado, pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, em 2006, o interessante “Mulheres no Topo de Carreira – Flexibilidade e Persistência”, de Tânia M. Fontenele-Mourão. O livro, fruto de duas pesquisas conduzidas pela autora com gerentes, homens e mulheres, no contexto do primeiro curso de capacitação específico para mulheres na Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), traz dados comparáveis com o da presença de mulheres na carreira diplomática: apenas 19,4% dos cargos DAS 6 (os mais altos entre cargos de confiança) eram ocupados por mulheres em 2004.

Seguindo a mesma linha, e extrapolando a esfera governamental, tem-se no Brasil uma defasagem de mulheres em cargos de direção e gerência também em empresas privadas. De acordo com a Síntese de Indicadores Sociais do IBGE de 2009:

No Brasil, mesmo com uma maior escolaridade, a proporção de mulheres dirigentes (4,4%) ainda é inferior à proporção dos homens (5,9%). A diferença entre dirigentes masculinos e femininos (1,5 pontos percentuais) não se alterou quando se compara com os dados de 2003. No Sul, Sudeste e Centro-Oeste, as diferenças são acentuadas entre homens e mulheres em contraposição ao Norte e Nordeste.

O problema do acesso feminino às esferas de poder, tanto na administração pública, quanto na iniciativa privada, é realidade de muitos países. Um artigo publicado no *Le Monde diplomatique* (BULARD, 2003) aponta para a dificuldade de mulheres para chegar ao topo de suas carreiras na França, apontando estatísticas daquele país. Segundo a autora, apenas 6,3% dos cargos de diretoria das 5.000 empresas líderes da França são ocupados por mulheres. Na administração pública, onde as mulheres representam 56,9% do total de funcionários, há apenas uma dirigente na administração central dos negócios estrangeiros (em um total de 18) e nenhuma em finanças, defesa, pesquisa ou mesmo no setor de ensino.

Como um dos determinantes dessa baixa representação, a autora apresenta os estereótipos de gênero, que, na França, parecem bastante arraigados no imaginário de chefes e administradores até os dias atuais, como indicam pesquisas recentes citadas pela autora. Há também que

se levar em conta, lembra a autora, o caráter recente da conquista do princípio constitucional de igualdade entre os sexos – conquista essa que data de 1946 na França.

A despeito dos óbices, as mulheres inserem-se de modo inegável na esfera pública. O panorama dessa inserção pode ser apreciado em termos numéricos. Na educação superior no Brasil, já se tem número maior de mulheres. De acordo com o Resumo Técnico do Censo da Educação Superior 2009 (INEP, 2009):

Na educação presencial, as mulheres correspondem a 55,1% das matrículas e a 58,8% do número total de concluintes. Já na modalidade de educação à distância, 69,2% das matrículas e 76,2% dos concluintes são do sexo feminino.

A publicação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres em preparação à I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (CNPM), de 2004, afirmava:

A participação feminina nos cargos ocupados com curso superior é de 51,5% para uma taxa de 48,5% do sexo masculino. Esta participação, além de refletir a própria distribuição dos sexos na população, exprime uma grande vitória: no início do século XX éramos analfabetas e, no fim do mesmo século, vemos que a população feminina com instrução superior é mais numerosa do que a masculina (...). (SPM, 2004, p. 7)

Sobre o mesmo assunto, discorre Fontenele-Mourão (Fontenele-Mourão, 2006. p. 17):

A participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado de maneira linear e praticamente alheia às flutuações da atividade econômica. Seja em fases de recessão, seja nos ciclos de expansão da economia, a taxa de atividade das mulheres, em particular das cônjuges com filhos, tem crescido no Brasil nos últimos 20 anos.

2.2 A mulher e o mercado de trabalho

O presente estudo insere-se no campo do estudo de gênero aplicado ao trabalho. O primeiro contexto propiciador de produção acadêmica e

literária sobre a mulher foi justamente o da condição feminina no trabalho. Nas palavras de Fontenele-Mourão (2006): “O feminismo via no trabalho 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). Ainda sobre o assunto, Fontenele-Mourão observa que as primeiras feministas brasileiras definiram como alvo maior de suas preocupações as trabalhadoras, consideradas as principais portadoras da Revolução Social (Fontenele-Mourão, 2006, p. 26 e 27).

No mercado de trabalho, no Brasil, em 2000, estavam ocupadas 47,9% das pessoas de dez anos ou mais de idade, sendo 61,1% dos homens e 35,4% das mulheres (fonte: IBGE, Censo 2000). Entretanto, há diferença entre a distribuição de homens e mulheres de acordo com o tipo de ocupação, remuneração, postos de decisão, etc.

As mulheres são maioria na categoria “vendedores do comércio”, além das tradicionais “serviços domésticos” (92,5% de mulheres), “educação” (77,9%) e “saúde e serviços sociais” (72,2%). Já na categoria “membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, e gerentes”, o percentual masculino é maior. Essa predominância da presença feminina em atividades profissionais que reafirmam o cuidar, a maternagem e a subordinação é, ao mesmo tempo, evidência de que os estereótipos tradicionais de gênero encontram-se em funcionamento e, também, resultado da permanência desses estereótipos.

Sobre essa desigual distribuição de homens e mulheres do mercado de trabalho, o documento da SPM em preparação à I CNPM (2004, p. 9) atesta:

Mulheres e homens não têm a mesma inserção no mercado de trabalho. As mulheres estão concentradas em atividades econômicas menos organizadas, com contratos informais - 40% da ocupação feminina encontram-se nesse segmento do mercado de trabalho. As diferenças continuam, as mulheres têm menor presença sindical e estão mais expostas ao desemprego. O peso da execução de trabalho não remunerado, cuja participação é quase o dobro da masculina, reforça o caráter precário das ocupações das mulheres no mercado de trabalho.

Outra reflexão interessante contida nesse documento diz:

A inserção feminina nos anos 1990 no mundo do trabalho foi favorecida pelo intenso crescimento do setor terciário na economia brasileira. Porque é na prestação de serviços que há um claro predomínio das mulheres, quase 80% das que trabalham fora de casa estão nestas atividades. (IDEM, IBIDEM)

Porque: “A heterogeneidade que caracteriza os serviços explica esta absorção. São tarefas que permitem arranjos diferenciados nas relações de trabalho compatíveis com a dupla jornada feminina” (IDEM, IBIDEM).

Inclua-se aqui o enorme contingente de empregadas domésticas, a maioria das quais trabalhando na informalidade, constituindo a ocupação que mais agrupa brasileiras.

Além disso, em média, as mulheres recebem apenas 73,5% do salário dos homens em sua mesma ocupação no Brasil. Em algumas categorias, no entanto, o salário pago às mulheres pode chegar a apenas 58,6% do salário dos homens, como para “profissionais de ciência e artes” e técnicos de nível médio, e a 60% na categoria “vendedores do comércio” – justamente uma das ocupações que mais concentram mulheres.

A Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres comenta, sobre o assunto:

Esta é uma realidade de todos os países e mercados de trabalho, inerente à divisão sexual do trabalho que desvaloriza o trabalho realizado pelas mulheres. De forma interessante, as(os) analfabetas(os) são tratadas(os) com menor discriminação pelo capital; mulheres e homens recebem ambos, rendas baixas, o hiato se acentua, na medida que avança a escolarização, demarcando de forma mais sutil a segregação por sexo (SPM, 2004, p. 8).

Há um dado a mais a se considerar. É o de que, dentre as mulheres, as negras recebem ainda menos que o salário daquelas de cor branca.

Os dados citados acima indicam que as mulheres precisam, para competir no cenário agressivo do mercado de trabalho, além de passar a cultivar valores tradicionalmente masculinos de individualismo e ambição, superar os preconceitos e estereótipos de gênero que levam a essa situação de desvantagem em relação aos homens, seja em remuneração, seja em avaliação de desempenho (FISKE & GLICK, 1995;

DEAUX, 1995). Sobre a avaliação de desempenho, Morin (1995), em seu livro sobre a trajetória de 15 mulheres que serviram como embaixadoras dos Estados Unidos da América, nota que esse procedimento, dentro do *Foreign Service* daquele país, tende a gerar apreciações com base em critérios diferentes, dependendo do sexo do avaliado. A avaliação de mulheres diplomatas geralmente aponta para traços de personalidade, ao passo que as avaliações dos diplomatas homens versam sobre os resultados atingidos. (MORIN, p. 276)

Segundo Bulard (2003), a mulher profissional tem uma maneira de enfrentar os desafios do trabalho (notadamente, as promoções) que é diferente daquela dos homens. De acordo com a autora, a mulher faz escolhas profissionais (seja por preferência, seja por autocensura) que evitam a necessidade de assumir posições de comando – que poderiam lhes dar a visibilidade e o sucesso profissional de seus colegas homens. Muitas vezes, diz Bulard, isso pode ocorrer sem que elas cheguem a se dar conta de seu autoboicote, até que atingem uma idade mais avançada, em que as promoções e a ascensão não são tão frequentes. A dificuldade de promoções de mulheres não é atenuada pela presença de outras mulheres em cargos de direção. Na verdade, pode-se observar o contrário. (BULARD, 2003, p. 40)

Há, ainda, aquelas que optam por assumir uma posição “andrógina”, recusando-se até mesmo a usar a forma feminina de seu título de graduação, como meio de tentar escapar do julgamento de seu desempenho com base no gênero. Mas há, também, o que Bulard chama de “síndrome da fraude”, que atingiria mulheres que ocupam funções de alto nível de responsabilidade. Trata-se do medo de que uma suposta incompetência seja descoberta e de que a mulher seja desmascarada. O mesmo não parece acontecer com homens na mesma condição. (IDEM, p. 40)

Nas pesquisas conduzidas por Fontenele-Mourão na ENAP, os resultados apontam para interpretações semelhantes. Na percepção da autora, a representação social de uma forma feminina de gerenciar está em construção – em que características tradicionalmente consideradas femininas fossem conciliadas com características tidas como masculinas, para a obtenção de melhores resultados (FONTENELE-MOURÃO, 2006, p. 81).

Quais são os determinantes da escolha da carreira profissional? Sabe-se que essa escolha é influenciada, entre outros fatores, pelos

papéis de gênero. O movimento emancipatório feminino gerou uma transformação nos valores das mulheres, fazendo com que elas buscassem seu reconhecimento enquanto sujeitos no sentido político, social e econômico. A busca por uma profissão faz parte desse processo de busca por independência em sentido amplo. O modo como essa busca se deu foi, no entanto, condicionado pelos papéis sociais tradicionais de homens e mulheres.

A expressão dessa influência na escolha das carreiras por parte das mulheres é a tradição, que, de acordo com as estatísticas citadas, mantém-se em profissões de assistência e nutrição (secretariado, enfermagem, empregos domésticos, serviços gerais, cozinha) e também de cuidado de crianças, como professoras de ensino de nível pré-escolar, básico e fundamental. Para Neder (*in* FAGUNDES, 2003, p. 161), a escolha pela profissão de professora, especialmente nos níveis maternos e básicos, pode ser interpretada como o cumprimento de uma “maternidade simbólica”.

Para a manutenção dessas ocupações como típicas de mulheres, há que se levar em conta, também, o conteúdo da educação superior oferecida no Brasil. Se ela reproduz estereótipos, reforça os papéis tradicionais no momento da escolha da carreira profissional. (SPM, 2004, p. 8)

Isso não impede, porém, que o amadurecimento social advindo da participação feminina na economia propicie a entrada de mulheres em ocupações antes tipicamente masculinas, como a construção civil, a categoria de motorista e de piloto de aviação comercial, entre outras. Ainda assim, não é sem conflito que esses meios acolhem as mulheres. Nas palavras da socióloga francesa Sabine Fortino: “Là où s’arrête l’exclusion, démarre la discrimination” (FORTINO *apud* BULARD, 2003, p. 41).

Um dos casos mais estudados de dificuldades de inserção da mulher no trabalho é o da ciência. Isso porque, dentro do ambiente científico, a mulher é mais diretamente confrontada com o estereótipo da falta de objetividade, precariedade do raciocínio lógico-matemático, preferência pelo uso da intuição, etc. Nas palavras de Lima e Souza (*in* FAGUNDES, 2003, p. 125):

Não se trata apenas de um trabalho que afasta as mulheres temporariamente de seus papéis tradicionais de gênero, mas é uma função que exige aspectos de

ordem pessoal e intelectual considerados, a partir de estereótipos de gênero, essencialmente masculinos, como a capacidade de abstração e concentração, frieza, impulso agressivo, competitividade, objetividade e também uma certa atitude diante do trabalho, que deve ser considerado como prioridade na vida.

Aproveitando ensejo do tema da mulher cientista, cabe a menção ao episódio recente envolvendo o Reitor da Universidade de Harvard (EUA), Lawrence Summers. Em 14 de janeiro de 2005, durante um seminário sobre as mulheres e a ciência, organizado por um centro de pesquisas econômicas em Cambridge, Summers incluiu, entre possíveis razões para a disparidade numérica entre homens e mulheres cientistas, a possibilidade de que estas tivessem menos aptidão para a ciência e a matemática.

Muitas mulheres presentes retiraram-se imediatamente do recinto. O pronunciamento gerou celeuma mundialmente e os professores da Universidade exigiram retratação pública do Reitor. Summers pediu desculpas repetidas vezes nos dias que se seguiram e explicou que não estava, com suas declarações, afirmando que não confiava na capacidade da mulher cientista.

Sobre o assunto, muitas feministas dentro e fora dos Estados Unidos manifestaram repúdio e indignação. Contudo, alguns vieram a público relativizar a conotação conferida ao pronunciamento de Summers e, principalmente, condenar as reações extremadas. Entre eles está Steven Pinker, emérito professor do Departamento de Psicologia de Harvard. O psicólogo faz questão de salientar que, ao agregar a possibilidade de dotação diferenciada de aptidões entre os sexos às causas da baixa representação feminina nas ciências, ao lado do desafio de conciliar carreira e família, por exemplo, o Reitor não está cometendo nenhuma heresia do ponto de vista da própria ciência. Apesar de ainda pouco se conhecer sobre as origens biológicas das diferenças cognitivas entre homens e mulheres – em grande parte, admite Pinker, porque é extremamente complicado separar a influência dos genes da influência ambiental – é pacífico, dentro do campo das neurociências, que os cérebros dos dois sexos não processam informações da mesma maneira.

Que a aprendizagem, ou seja, a socialização, tenha grande relevância (talvez a maior) na determinação das diferenças não se nega. Mas tampouco se pode – e é essa a denúncia que Pinker faz aos mais exaltados – excluir

a possibilidade de que os fatores biológico e social interajam na determinação das diferenças entre homens e mulheres. Como diz Pinker: “To what degree (...) differences originate in biology must be determined by research, not fatwa”. Não se pode contestar que há diferenças do ponto de vista anatômico e químico entre os dois sexos. Nem que as diferenças possam, sim, acarretar diferenças na dotação de certas aptidões cognitivas. Isso independe do julgamento que se faça sobre a principal razão para o baixo número de mulheres no campo da ciência, especialmente as ciências físicas.

Ao se posicionarem doutrinariamente contrárias a toda e qualquer menção de diferenças entre os sexos, as feministas radicais perdem contato com a realidade e ficam, como adverte Pinker, em uma posição pouco defensável frente ao espírito de pesquisa da ciência. Tal posição termina por enfraquecer uma “causa louvável”, para usar palavras do psicólogo. Este trabalho, como se espera deixar claro ao longo de sua extensão, não compartilha do tabu do feminismo fundamentalista de que homens e mulheres são indistinguíveis do ponto de vista psicológico. As diferenças são patentes e inegáveis.

Por outro lado, naturalizar os papéis sociais destinados às mulheres, que são também inegavelmente culturais, e creditá-los a supostas fraquezas ou deficiências inatas é uma falácia que nada tem a ver com a defesa do espírito da ciência. No trecho citado de Lima e Souza, fala-se de “estereótipo” – que é cultural, como visto acima – ao se mencionar uma alegada preferência inata das mulheres pelo uso da intuição (que, ademais, é um termo de difícil definição), ou uma falta também biologicamente determinada de objetividade ou, ainda, uma incapacidade de raciocínio lógico-matemático. Pinker e outros que deram suas opiniões sobre o ocorrido frisam que, uma vez feita opção pela carreira científica, as mulheres obtêm tanto ou mais sucesso que seus colegas do sexo masculino.

Retornando ao trecho de Lima e Souza, que trata da mulher cientista, a autora também considera que, neste campo, é ainda mais comum que as mulheres “mimetizem” comportamentos e atitudes associadas ao masculino como forma de lidar com o ambiente androcêntrico do trabalho.

A masculinização é uma das estratégias de lidar com uma das formas mais comuns que a discriminação de gênero assume no ambiente de

trabalho contemporaneamente. Trata-se do assédio moral, forma de intimidação mais sutil que o assédio sexual em que a sedução não precisa estar presente, que busca desqualificar a qualidade do trabalho da mulher pelo seu sexo, pela sua forma física diferente, pela sua condição de mãe, ou seja, pelo fato de ser mulher.

O termo “assédio moral” foi cunhado em 1998 por uma psicanalista francesa, Marie France Hirigoyen, e não se referia, em um primeiro momento, ao ambiente de trabalho. A autora escrevia sobre a violência silenciosa a que todos os indivíduos estão expostos no cotidiano, em suas relações familiares, especialmente. O tema logo foi associado às relações profissionais e, em 2001, Hirigoyen lançou um livro que aplicava a noção de assédio moral ao ambiente de trabalho.

Segundo a autora, em uma entrevista concedida a uma página da internet na França (ALTERNATIVE SANTÉ. www.medecines-douces.com/impatient/260oct99/interv.htm) em 1999, o termo designa toda a conduta abusiva que se expressa por palavras e atos que visam a atingir a integridade física e psíquica do indivíduo, a colocar seu emprego em perigo ou a degradar suas condições de trabalho e predomina em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas. Pode se dar por meio de uma demanda que o trabalhador considere normal, mas que tem o intuito de afetar a autoimagem do indivíduo, de isolá-lo e de culpabilizá-lo. Isso pode levar à depressão, à demissão ou ao suicídio. “Avec le harcèlement moral, on a affaire à un pervers qui cherche à casser quelqu’un sans laisser de trace”.

E quem sofre o assédio? Segundo a autora, ao contrário do que se possa imaginar, as vítimas privilegiadas não são as mais frágeis de uma equipe. Preferencialmente, atesta Hirigoyen, são pessoas que têm “algo a mais”: as mulheres (principalmente grávidas), os sindicalistas e os maiores de 50 anos. “Les femmes sont davantage harcelées dans un registre sexiste. Le harceleur est soit un collègue, soit un supérieur hiérarchique”. Para finalizar a entrevista, a psicanalista francesa lança a seguinte teoria para a ocorrência do assédio moral:

Dans un système qui fonctionne sur la loi du plus fort, du plus malin, les pervers sont rois. Quand la réussite est la principale valeur, l’honnêteté paraît faiblesse et la perversité prend un air de débrouillardise....

Não há ainda legislação que defina o assédio moral. Na França, onde o movimento pelo enquadramento penal do assédio moral data de 2001, há os que advogam a favor da penalização nos moldes do assédio sexual. No Brasil, os casos vêm sendo tratados sob a classificação de dano moral.

A pesquisa empírica em ambiente de trabalho comprova a dificuldade de conciliação entre os papéis de mulher e de profissional aos olhos de chefes e colegas. Fiske e Glick (1995), por exemplo, descrevem um “círculo vicioso” que ocorre com mulheres que abraçam carreiras estereotipadas como masculinas: se elas se apresentam como tendo traços tradicionalmente masculinos (como ambição, independência), seus pares tendem a classificá-las como mulheres “não tradicionais”, o que pode ser ameaçador para alguns. 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.

Morin (1995) considera que a carreira diplomática faz parte desse tipo e que, por isso, as mulheres que chegam a cargos de peso, como as embaixadoras que entrevistou, 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. As tentativas de homens (colegas, chefes ou cidadãos dos países em que serviam) de relacionar características físicas (especialmente em julgamentos subjetivos de “beleza” ou “charme”) ou orientação sexual das embaixadoras americanas com sua competência ou incompetência foram citadas pelas entrevistadas de Morin como episódios em que se sentiram desqualificadas profissionalmente.

Assim, a análise da situação da mulher na diplomacia faz parte das reflexões atuais desenvolvidas pelos estudos de gênero na medida em que a baixa representação feminina caracteriza uma situação de trabalho em que o gênero parece constituir um critério definidor da trajetória percorrida pelos profissionais. Além disso, as questões de gênero na diplomacia se fazem perceber pela mudança nas regras institucionais e pelo surgimento de um movimento endógeno de busca de reflexão sobre essa questão, como evidenciado pela realização de eventos patrocinados pelo próprio Ministério para discutir a questão da mulher na diplomacia.

O panorama atual do trabalho, no entanto, não é desafiador apenas para as mulheres. Na verdade, os dois gêneros buscam reestruturar

seus papéis sociais, sendo o profissional um deles. Os homens também enfrentam preconceitos ao eleger profissões tradicionalmente femininas e reagem negativamente à inserção de mulheres no trabalho muitas vezes como forma de defesa frente a uma ameaça percebida, conforme ilustrado acima. O foco está sendo dado nos problemas e soluções dadas pelas mulheres porque esse é o objeto deste trabalho, mas não se desconsidera o fato de que o processo de transformação dos papéis masculinos ocorre paralelamente.

2.2.1 A participação das mulheres na política internacional

A questão da presença feminina nas carreiras da alta burocracia do Estado, como é a carreira diplomática, se insere no contexto da preocupação com a representação política dos diversos grupos sociais constituintes do Estado democrático. Não só a população feminina deve estar suficientemente representada nas instituições, mas todos os grupos étnicos e todas as classes socioeconômicas, para que se configure a democracia de direito e de fato (AVELAR, 2001).

O problema específico da representação feminina na diplomacia não é exclusividade brasileira. Na vizinha Argentina, havia 209 diplomatas do sexo feminino (21,8%) entre os 960 no total¹¹. Comparativamente, dois países em que a situação de representação feminina na carreira diplomática é mais expressiva são os também vizinhos Paraguai, com 37,4% de mulheres entre seus 289 diplomatas e Bolívia, onde as mulheres representam 41,6% (82 diplomatas do sexo feminino) dos 197 diplomatas em serviço no ano de 2005. Sobre o Paraguai, cabe observar que apenas 47 dos 289 diplomatas foram selecionados por concurso público, realizado pela primeira vez em 2003. E, entre esses, as mulheres foram maioria: 26 entre 47, ou 55,3%.

Nos Estados Unidos, a situação em 2005 era bem melhor que a brasileira em termos percentuais: 35,8% do total de diplomatas, contra 19,45% no Brasil (fonte: Embaixada dos Estados Unidos da América no Brasil). Sobre a presença de mulheres no serviço exterior americano, vale a observação de que esse número representa um grande aumento,

¹¹ Informação verbal, coletada a partir da lista de funcionários da *Dirección de Personal* da Chancelaria Argentina, referentes a março de 2005.

pois, segundo Bandeira de Mello (1982, p. 88), em 1973, as mulheres eram 6,9% do total de diplomatas daquele país. Tanto que, à época, o autor se vangloriava de representar o percentual de mulheres na diplomacia brasileira “(...) um pouco menos que o dobro do registrado na norte-americana”. No Brasil, em 1982, as mulheres eram 12,87% do total de diplomatas e o percentual, aqui, cresceu em escala muito menor que a americana.

Esse crescimento observado nos EUA aconteceu a despeito das regras válidas nos serviços exteriores britânico e americano até pouco mais de três décadas. Até 1945, no serviço exterior britânico, as mulheres recrutadas não poderiam ultrapassar 10% do total em um ano. Depois disso, até os anos 70, a carreira de mulheres na diplomacia dos dois países (EUA e Inglaterra) era praticamente inviabilizada pela proibição de funcionárias casadas nos quadros, tanto que nos exames orais dos testes de admissão, até os anos 60, uma pergunta sempre feita a mulheres candidatas era “A senhora pretende se casar algum dia?” e uma resposta afirmativa quase sempre implicava eliminação (MORIN, p. 8).

As consequências dessas prescrições persistiram, como retrata Enloe (1990), tanto no baixo número de mulheres diplomatas em comparação com homens, quanto no preconceito institucionalizado (que demora a se esvaír, mesmo depois do fim de regras absurdas) contra mulheres: dos 133 chefes de missões diplomáticas estadunidenses em 1987, apenas nove eram do sexo feminino, sendo a maioria delas embaixadoras do tipo “político” e não diplomatas de carreira (ENLOE, p. 117). Em 2005, as mulheres chefiam 38 das 172 missões listadas pelo *Department of State*. Vinte e três das mulheres que chefiam essas missões são diplomatas de carreira e apenas sete são apontadas políticas¹².

No Brasil, também, a questão do estado civil da diplomata foi motivo de contenda até anos muito recentes. Nos anos 50, enquanto ainda se discutia a pertinência da presença feminina nos quadros diplomáticos brasileiros, o fator “marido de diplomata” parecia pesar contra a aceitação de mulheres. Em 1951, o então Secretário Azeredo da Silveira, que depois ficaria eternizado na história do Itamaraty pela “Reforma Azeredo da Silveira”, de 1961, fez o seguinte comentário: “A mulher do Diplomata

¹² São apenas trinta as chefes de trinta e oito postos norte-americanos. Uma diplomata é responsável por seis postos vizinhos e uma segunda, por dois.

tem função própria na vida diplomática, enquanto que o marido da Diplomata não tem...” (BANDEIRA DE MELO, 1982, p. 86).

Se, a partir de 1954, as mulheres obtiveram permissão da Casa para entrar na carreira diplomática, os obstáculos impostos à sua vida profissional, especialmente se casada com outro diplomata, eram grandes o suficiente para fazer com que muitas acabassem desistindo. Até meados dos anos 80, o Itamaraty impunha que, no caso de casal de diplomatas, se houvesse remoção, uma das partes deveria *agregar*, isto é, acompanhar o cônjuge, sem direito a remuneração e sem direito a que o tempo no exterior contasse como tempo de serviço. Quase na unanimidade dos casos, quem agregava era a mulher diplomata, que ficava com sua carreira estagnada enquanto seu marido progredia. Com isso, a ascensão profissional das diplomatas era virtualmente impossível, se fossem casadas com um diplomata, o que não é, absolutamente, incomum.

Do ponto de vista teórico, delineiam-se outros papéis para a mulher na política internacional. Para estudiosas das relações internacionais (RI), como Ann Tickner (1982), a estruturação do campo das RI está distante do cotidiano e da linguagem da mulher. Segundo a autora, o predomínio de homens fez com que o conhecimento sobre o campo da política internacional tenha se construído sob o ponto de vista masculino e que a contribuição da mulher tenha sido marginalizada. A falta de referência na literatura a mulheres como atrizes do cenário da política internacional contribui para mantê-las afastadas desse campo, seja na atuação como diplomatas, congressistas ou funcionárias de agências internacionais, seja como pensadoras e teóricas.

De acordo com os estudos de gênero aplicados às RI e à diplomacia, no entanto, a atuação da mulher pode oferecer grandes e decisivas contribuições, principalmente no que diz respeito à segurança, direitos humanos, meio ambiente, desenvolvimento, entre outros. A mulher tem pontos de vista diferentes sobre temas como a guerra. Sendo geralmente menos afeita à violência como meio de resolução de conflitos, e por ser mãe e esposa dos que efetivamente morrem em combate, rejeita, em geral, o recurso à guerra.

Sobre as maiores contribuições que as embaixadoras americanas dão a seu país e às relações internacionais em geral, Morin (1993) considera de grande importância a possibilidade de que uma embaixadora possa conversar diretamente com a população do sexo feminino (particularmente

em culturas que evitam o contato de mulheres com homens que não sejam de sua família) para entender e buscar soluções mais apropriadas para problemas em que a mulher tem grande potencial como agente de mudança, como superpopulação, opressão sobre a mulher e exploração de crianças. A autora salienta que, em todos esses assuntos, assim como em questões de Direitos Humanos em geral, as mulheres embaixadoras americanas deram grandes contribuições (MORIN, 1993, p. 273).

As mulheres também são o principal veículo de difusão de conhecimento sobre prevenção de doenças (em decorrência de seu papel de cuidadora e educadora primária) e têm um papel crucial na formação da consciência ecológica. Além disso, sendo vítimas elas mesmas de discriminação em muitas sociedades, e dado que a situação de pobreza tende a ser concomitante com uma maior segregação da mulher, seu modo de lidar com temas de direitos humanos e desenvolvimento é geralmente mais obstinado.

Por fim, também se enfatiza que mulheres formuladoras de política, seja nacional, seja internacional, geralmente rompem com a racionalidade e as tradições tipicamente masculinas, como aquelas que justificam punições desumanas, morte ou suicídio em nome da honra, entre outros.

Dentro do MRE, as possíveis contribuições da mulher à diplomacia foram discutidas décadas atrás. Em 1951, quando o então chanceler Neves da Fontoura instituiu uma “Comissão de Estudo e Elaboração Final de Projeto de Reforma do Ministério das Relações Exteriores”, um dos pontos sobre os quais os conselheiros deveriam emitir parecer era o retorno das mulheres à carreira diplomática. Um dos convidados, Roberto Campos, versando sobre o tema, opinou (BANDEIRA DE MELO, p. 85):

A favor, existem as inclinações e faculdades essenciais típicas do elemento feminino e para os quais a Diplomacia fornece campo abundante. Para dificuldades de contatos, de relações delicadas, o elemento feminino é adequado. O segundo aspecto é o terreno linguístico, em que as mulheres revelam muito de sua superioridade sobre o elemento masculino. A faixa de atividades em que a mulher é útil é considerável (...).

Outro intelectual convidado, Dr. Arízio Viana, acrescentou (IDEM, p. 86):

Há muitas mulheres que revelam nesta competição, em que há tantos fatores de corrupção, certas condições que nos dão esperança de uma renovação de costumes e melhoria no padrão e na eficiência dos trabalhos públicos.

O que se pode concluir é que a maior presença feminina na política tanto nacional, quanto internacional, é, simultaneamente, uma busca pela democratização das esferas decisórias e uma tentativa de incluir as visões das mulheres sobre política, paz e bem-estar, das quais toda a humanidade pode se beneficiar. Longe de se objetivar a perpetuação de estereótipos fundados em preconceitos, pretende-se alcançar a equidade, ou seja, a igualdade na diferença, ou a distribuição justa de direitos na medida das diferenças, como defendia Rui Barbosa. Pois, sem dúvida, homens e mulheres não são iguais e oferecem contribuições diferentes ao conhecimento humano.

O México, país de matriz latina e em vias de desenvolvimento, como o Brasil, implementou programa governamental (Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2000-2006 – PROEQUIDAD) de inclusão com equidade da mulher nas esferas de poder público, estando a Secretaria de Relaciones Exteriores envolvida de forma prática no programa, promovendo seminários de divulgação interna do PROEQUIDAD e propondo planos institucionais de ação para o cumprimento dos compromissos do programa dentro da própria instituição. Isso está sendo realizado no âmbito da Diretoria de Temas Globais, mais especificamente dentro do Departamento para Assuntos Internacionais da Mulher, daquela Chancelaria.

Segundo palavras da ex-Subsecretária para Temas Globais do México, Patricia Olamendi, durante a realização do seminário “Fortalecimiento da la Perpectiva de Género en la Secretaría de Relaciones Exteriores” realizado em 19 de janeiro de 2004:

(...) una estrategia de integración en el proceso de selección de candidatos al Servicio Exterior Mexicano va más allá de establecer una cuota para el ingreso de mujeres. Implica además, que las autoridades competentes en esa área desarrollen y apliquen iniciativas que aseguren la igualdad de oportunidades de los miembros del servicio exterior y que aborden las disparidades existentes.

Nos Estados Unidos da América, qualquer interessado no programa de estágio para estudantes universitários patrocinado pelo Departamento de Estado encontrará os seguintes dizeres no sítio institucional na internet: “In accordance with the Federal Equal Opportunity Recruitment Program, the Department encourages women and minority students to apply for these positions”. Além disso, qualquer indivíduo que acessa o sítio em busca de informações sobre o ingresso na carreira diplomática encontra a frase “Equal Opportunity Employer” e fotos de diplomatas e funcionários de diversas raças e idades, conferindo-se destaque a fotos de mulheres e negros.

O Departamento de Estado, órgão correspondente ao Itamatory nos EUA, divulgou em março de 2010, em sua revista de circulação interna (State Magazine, n. 543, p. 7), dados demográficos relativos à composição étnica e de gênero de seus funcionários. De acordo com essa publicação, em setembro de 2009, as mulheres representavam 34,66% do total de diplomatas estadunidenses. Há que se mencionar que nos EUA existe uma Lei de Igualdade de Oportunidade no Emprego, havendo uma estrutura dentro do DoS responsável exclusivamente por acompanhar o cumprimento da Lei no âmbito da chancelaria. Ainda assim, os dados do Departamento de Estado revelam que a representação das mulheres na diplomacia americana está aquém de sua participação média na administração pública federal desse país, onde as mulheres respondem por 48% dos postos.

Assim, percebe-se que existem, presentemente, iniciativas institucionais de incentivo à presença de mulheres na diplomacia, sem que necessariamente se faça uso de cotas.

Contextualizado o trabalho, especificada sua linha de argumentação e embasamento teórico, pode-se dar prosseguimento ao caso concreto em questão, que é o da representação feminina na carreira diplomática brasileira. Para tanto, há que se analisar aspectos dessa carreira, como o tipo de ingresso e a organização hierárquica. É o que se fará a seguir.

Capítulo 3

A baixa representação feminina na carreira diplomática brasileira – uma proposta de análise

Para dar início à análise da carreira diplomática brasileira, apresentar-se-á o Concurso de Admissão à Carreira Diplomática (CACD), que é o único meio de acesso à carreira desde a década de 40¹³, e cujos resultados dos últimos dez anos serão parte da base de discussão da pesquisa. Em um primeiro momento, será apresentado um histórico do ingresso na carreira diplomática até a instituição do concurso, para que depois se apresente o formato atual em maior detalhe.

3.1 O Concurso de Admissão à Carreira Diplomática

Desde sua criação, na década de 40, os concursos de acesso à carreira diplomática acabaram com a tradição de indicação e/ou de seleção impressionística para os postos do serviço exterior brasileiro¹⁴. Segundo o historiador Fábio Koifman (1999, p. 40, 41 e 70), no tempo do Barão do Rio Branco, patrono da diplomacia brasileira e Ministro das Relações Exteriores entre 1902 e 1912, contavam como critérios para o recrutamento: a família de origem do candidato (na maior parte das vezes,

¹³ O nome atual data de 1995. Antes disso, o nome era Exame Vestibular à Carreira Diplomática.

¹⁴ De acordo com Cheuib *apud* Moura (1998) o Itamaraty passou, como os demais órgãos da administração brasileira, por um processo de burocratização e democratização.

a diplomacia era o modo de inserção profissional mais adequado aos filhos da aristocracia ligada à monarquia recém-decaída), sua aparência física (em que a cor branca era elemento essencial para a imagem que o Brasil desejava construir internacionalmente) e, fundamentalmente, os modos e as ideias que os candidatos expressassem no famoso chá com o Barão. Tinha também grande importância o relacionamento da família do candidato com o chanceler e/ou com o presidente da República para a admissão à carreira, até o advento do concurso público.

Os concursos para a carreira diplomática mudaram sobremaneira desde a década de 40 até os dias atuais. A questão da permissão para candidatas mulheres, por exemplo, passou por avanços e retrocessos até a presente data. Como relata a embaixadora Thereza Quintella (2002), havia, no início do século XX, três categorias funcionais distintas no MRE: oficial da secretaria de Estado, membro do Corpo Consular e membro do Corpo Diplomático, cada uma contando com um concurso próprio. Em 1918, a primeira colocada para o concurso da Secretaria de Estado foi uma mulher, Maria José de Castro Rebello Mendes. Sua inscrição só foi aceita porque Rui Barbosa argumentou que o artigo 73 da Constituição de 1891 usava o termo “todos os brasileiros”, sem discriminar o sexo, sobre a elegibilidade para cargos públicos.

De 1919 a 1938, dezoito mulheres ingressaram no Itamaraty. Neste ano, as carreiras de cônsules e diplomatas foram unidas em uma só (a de oficial da Secretaria havia sido extinta em 1931). Como para a maioria dos diplomatas – todos homens até então – era inadmissível ter mulheres como colegas, o decreto que uniu essas carreiras também determinou que apenas brasileiros do sexo masculino poderiam ingressar. Apenas em 1953 uma mulher foi novamente aprovada, por força de um mandado de segurança. Em 1954, a autorização definitiva para o ingresso de mulheres foi dada.

Apenas a título de ilustração, cabe observar que a história foi bastante semelhante nos Estados Unidos. Antes de 1920, o sufrágio naquele país não era universal e, portanto, era impensável para uma mulher aspirar à carreira diplomática. Além disso, até 1924 as carreiras consular e diplomática eram separadas, bem como seus exames de admissão. Quando foram unidas, naquele ano, o “clube” dos 600 oficiais do serviço exterior americano – todos do sexo masculino – fez tudo o que estava ao alcance para tentar impedir a entrada de mulheres, inclusive a utilização

de argumentos sobre a fragilidade física da mulher (que curiosamente jamais tinham sido levantados como empecilho para o trabalho das oficiais de chancelaria e secretárias) sobre “costumes adversos” de outras sociedades que impediriam mulheres de ocupar função pública, etc. Segundo Morin (1993, p. 8), o advento do exame combinado de três dias de provas escritas e orais tinha o intuito de ser tão difícil que nenhuma mulher conseguisse passar. Quatro lograram êxito entre 1924 e 1929.

No Brasil, o argumento da dificuldade de se alocarem mulheres nos países “hostis” também foi invocado, por ocasião das discussões sobre a aceitação de diplomatas do sexo feminino, em 1951. O Dr. Arízio Viana, já citado acima, fez ainda este perspicaz comentário:

Vejo, porém, que se argumenta com motivos de ordem pessoal, como certas dificuldades que surgiriam ao se mandar uma mulher para a Finlândia, por exemplo, ou outro posto, para se combater o princípio de existência de mulheres na Carreira, como se não houvesse, às vezes, enorme inconveniente em se mandar um homem, diplomata, para a Índia, por exemplo.

Voltando ao histórico do concurso para a carreira diplomática brasileira, outra mudança diz respeito às provas e ao nível de instrução exigido. Até 1996, fazia parte do concurso a prova de francês, suprimida a partir de então¹⁵. O nível de instrução exigido para a inscrição, por sua vez, foi, durante décadas, o nível colegial. A partir de 1967, passou-se a exigir dos candidatos ao concurso o primeiro ano de curso superior. Em 1968, o segundo ano e, em 1985, o terceiro. Desde 1994, tornou-se pré-requisito curso superior de graduação plena – em qualquer área, cabe observar.

Quanto à centralização das provas, muito mudou também. De 1946 até 1959, as provas eram realizadas apenas na cidade do Rio de Janeiro. Naquele ano, a primeira fase passou a ser realizada, além de no Rio, em São Paulo, em Belo Horizonte, em Porto Alegre, em Salvador e em Recife. Hoje, todas as provas escritas do concurso são realizadas também em Fortaleza, em Belém, em Florianópolis e em Curitiba, perfazendo um total de treze centros regionais de aplicação de provas.

¹⁵ O francês acabou voltando a ser exigido no concurso, como nota classificatória, no segundo concurso de 2003.

O critério de idade dos candidatos também já foi alvo de mudanças significativas. Durante a maior parte da história do concurso, houve um limite etário de 32 anos para os candidatos. Com a Constituição Federal de 1988 e a proibição de discriminação com base em qualquer critério etário, o estabelecimento de idade limite para o concurso passou a ser inconstitucional. Todavia, a prática permaneceu nos editais. Em 1996, esse limite foi estendido para 36 anos, até ser finalmente abolido.

A mudança que provavelmente tem maior interesse para este trabalho é a extinção do Curso de Preparação à Carreira Diplomática (CPCD) em 1995 e o advento do Programa de Formação e Aperfeiçoamento (PROFA). Isso porque o decênio aqui analisado compreende justamente a mudança de uma forma de organização do ingresso de novos diplomatas para outra, o que, como veremos adiante, gera algumas modificações no perfil dos candidatos e dos aprovados.

A partir de 1946, um ano após a criação do Instituto Rio Branco, a aprovação no Exame Vestibular (denominação do concurso até 1995) passou a ensejar a entrada do candidato no CPCD, que tinha nível de graduação reconhecido pelo Ministério da Educação. O *status* dos aprovados era de “alunos do Rio Branco” (ou, mais jocosamente, “Quarto Secretário” – classe funcional que inexistia formalmente) e todos recebiam uma bolsa de estudos, sendo que muitos complementavam a renda dando aula de línguas ou recebendo ajuda financeira dos pais (MOURA, 1999, p. 54). Apenas ao final dos dois anos de CPCD, os aprovados tomavam posse de sua função de diplomatas no cargo de Terceiros Secretários (primeira classe da carreira diplomática) e passavam a receber salário. Assim permaneceu a estrutura de entrada de novos diplomatas até 1995.

Naquele ano, foi extinto o CPCD, passando o aprovado no concurso (que deixou de ser Exame Vestibular para o CPCD e passou a se chamar Concurso de Admissão à Carreira Diplomática) a ser investido diretamente no cargo de Terceiro Secretário e a receber o salário correspondente. Foi instituído o Programa de Formação e Aperfeiçoamento – PROFA, também com duração de dois anos, como período de formação dos novos diplomatas. Como havia a exigência de diploma de nível superior para os aprovados, o PROFA não tem mais caráter de curso de graduação.

Segundo Moura (1999, p. 55), as mudanças trazidas com a criação do PROFA, como o recebimento do salário de terceiro-

-secretário, uma soma bem mais elevada que a bolsa oferecida aos alunos do CPCD, pode mudar o perfil dos aspirantes à carreira, passando a atrair, por exemplo, “alunos casados e de origem social mais humilde”. Bandeira de Mello (1982, p. 88 e 127) registrava que o fato de o Ministério passar a oferecer apartamentos funcionais no início dos anos 90 para os ingressantes na carreira colaboraria para democratizar o perfil dos novos diplomatas, um círculo antes restrito às famílias abastadas que podiam sustentar seus filhos durante o curso e, mesmo, durante o início da carreira.

Em 2002, o Ministério da Educação concedeu a autorização para que o IRBr ministrasse um mestrado profissionalizante em diplomacia (o único do Brasil), que seria constituído por disciplinas (as disciplinas do PROFA, que não deixou de existir) mais a exigência de uma dissertação nos moldes dos mestrados tradicionais. A partir de então, o IRBr passou a permitir que os aprovados portadores de título de mestrado ou doutorado fossem liberados do PROFA (e, conseqüentemente, do mestrado em diplomacia), caso desejassem ser lotados imediatamente em um dos departamentos da Secretaria de Estado das Relações Exteriores – SERE.

3.1.1 A estrutura atual do CACD – novos rumos

O formato regular do concurso de admissão durante a maior parte do período estudado neste trabalho foi o seguinte:

- na Primeira Fase é realizado o Teste de Pré-Seleção (TPS);
- na Segunda Fase, as provas de Português e Inglês;
- na Terceira Fase, sete testes: prova oral de Questões Internacionais Contemporâneas, Português Oral, Inglês Oral, História, Geografia, Noções de Direito e Noções de Economia.
- a partir da Terceira fase, o local das provas é exclusivamente Brasília, cabendo ao IRBr cobrir as despesas com passagem aérea (de ida e volta) e estada (*per diem*) dos candidatos não residentes na Capital Federal;
- na Quarta Fase, a avaliação física e psicológica do candidato e,
- na Quinta e última fase, a matrícula.

Em 15 de agosto de 2003¹⁶, o IRBr lançou edital para concurso que deveria ser restrito a candidatos mestres ou doutores, com vistas a aumentar o pessoal disponível para o serviço no exterior, dado que os portadores desses títulos estão dispensados de frequentar o IRBr. Entretanto, problemas jurídicos impediram a realização do concurso com essa exigência e o edital sofreu modificação em 11 de setembro do mesmo ano. O número de vagas oferecidas, normalmente em torno de 30, foi elevado para 50 e prorrogou-se o prazo de inscrição para que candidatos de nível superior (afastados no edital anterior) pudessem se inscrever.

Seguindo o edital original, contudo, esse concurso teve formato diferente do regular. Foi a primeira vez que o TPS foi elaborado pelo Centro de Seleção e Promoção de Eventos (CESPE) da Universidade de Brasília (UnB). Essa mudança gerou modificações também na forma de correção do teste, passando o valor de uma questão marcada errada a anular o valor de uma questão correta, como no vestibular da UnB. Além disso, pela primeira vez, aplicaram-se duas fases do concurso no mesmo fim de semana. Todos os inscritos fizeram, além do TPS, as provas da Segunda Fase (Português e Inglês).

Também de forma inédita, acrescentou-se uma prova escrita de Questões Internacionais Contemporâneas para formar, com as também novas provas de Francês Instrumental e Espanhol Instrumental (ambas apenas classificatórias), uma Quarta Fase. Houve, ainda, uma Quinta Fase, que englobou as provas orais de Questões Internacionais Contemporâneas, Português e Inglês.

O CACD de 2004 (ano em que se voltou a realizar apenas um concurso) manteve o modelo do concurso anterior. Há uma diferença importante, contudo, que é a prescrição para que todas as provas escritas passem a ser realizadas nos centros regionais, além de Brasília.

O momento atual é de indefinição quanto aos rumos do CACD. Ao que parece, já não se tem certeza de que o intuito da administração seja o de manter a periodicidade semestral do concurso, em vez da tradicional anual. Na imprensa, aventam-se dúvidas a respeito da capacidade logística de o IRBr e o MRE absorverem os 100 novos diplomatas por ano pretendidos pela direção da Casa (quando o número regular não passava

¹⁶ Trata-se de um fato atípico, dado que o concurso é realizado geralmente uma vez por ano e o anterior havia sido realizado entre os meses de março e junho de 2003.

de 30). Também se questiona a existência de candidatas preparados em número suficiente para preencher todas, ou a maior parte das novas vagas oferecidas, se tradicionalmente não se chegavam a preencher as 30 oferecidas anualmente.

Recentemente, em outubro de 2004, foi anunciada mais uma alteração no CACD, que vigorará a partir do concurso de 2005. Segundo o edital de 17 de fevereiro de 2005, a prova de inglês foi tornada classificatória e não mais eliminatória. Suprimiram-se, também, as provas orais. De acordo com declarações do Ministro de Estado, Celso Amorim, feitas ainda no final de 2004, o intuito dessas medidas é democratizar o acesso à carreira diplomática brasileira.

Apesar de confirmarem o propósito institucional de democratizar o perfil do diplomata brasileiro, as mudanças vindouras não influenciam diretamente os dados desta pesquisa, visto que as estatísticas a serem analisadas são relativas aos concursos de 1993 até o segundo de 2003. Os efeitos das mudanças no formato e na periodicidade do concurso sobre o perfil dos candidatos e dos aprovados certamente fornecerão material para estudos futuros.

3.2 A hierarquia na carreira diplomática brasileira – classes e critérios de promoção

As promoções da carreira diplomática brasileira são reguladas pelo decreto nº 4.248, de 23 de maio de 2002. Trata-se de um processo intrincado e de difícil resumo, razão pela qual se destaca que a descrição que se fará aqui será simplificada. Para um exame mais cuidadoso da questão da promoção, sugere-se a leitura direta do decreto. A inclusão desta seção justifica-se tanto em termos da necessidade de situar-se o leitor não funcionário do MRE à nomenclatura da carreira e aos níveis funcionais, quanto da estreita relação que a estruturação da carreira tem com os assuntos de que se pretende tratar nas entrevistas.

Desde 1995, o candidato aprovado no CACD é admitido no MRE no cargo de Terceiro(a) Secretário(a). Durante os dois primeiros anos de carreira, frequenta o Instituto Rio Branco, onde cursa o PROFA. Se portar o título de mestre ou doutor, tem a opção de não frequentar as aulas e ser lotado diretamente em uma das divisões da SERE.

Após a conclusão do PROFA, o neófito é enviado para um estágio em um posto¹⁷ no exterior, cuja duração tem variado. Quando retorna, busca lotação em uma das divisões do Ministério, onde permanece normalmente por dois ou três anos, até poder requerer sua primeira remoção, isto é, transferência para um dos postos no exterior. O período de permanência fora do Brasil varia de dois a quatro anos, dependendo do tipo do posto, ou seja, da classificação que o MRE atribui a cada posto no exterior. Os postos podem ser de tipo A, B ou C, segundo o grau de representatividade da missão e as condições específicas de vida na sede.

A primeira promoção do diplomata dá-se por antiguidade, isto é, por ter o envolvido atingido o tempo máximo de permanência no mesmo nível funcional, que é de quatro anos, obedecendo-se a ordem de precedência entre os diplomatas de uma mesma classe (ano de posse ou ordem de classificação no concurso de admissão, entre diplomatas de mesmo ano de posse). O diplomata passa, então, a ser Segundo Secretário. Na segunda promoção (de Segundo para Primeiro Secretário), o critério pode ser, além da antiguidade, o merecimento, na proporção de um diplomata promovido por antiguidade a cada quatro por merecimento. A partir da terceira promoção o critério único é o merecimento.

A carreira prossegue com as seguintes classes: Primeiro Secretário, Conselheiro, Ministro de Segunda Classe (ou simplesmente “Ministro”) e Ministro de Primeira Classe, quando o diplomata passa a ser designado “Embaixador”. A rigor, o termo só se aplicaria ao Ministro de Primeira Classe que apresentou suas credenciais em país estrangeiro como chefe de missão diplomática. A prática, no entanto, consagrou a deferência para todos os Ministros de Primeira Classe.

Quando se fala em tempo suficiente que qualifica para uma promoção, deve-se ressaltar que, a partir da passagem de Segundo para Primeiro Secretário, passa a ser incluído, nesse tempo mínimo, um período obrigatório de serviço no exterior, que varia de acordo com o nível hierárquico. O Segundo Secretário deve ter, no mínimo, dois anos de serviço no exterior para se qualificar para a promoção a Primeiro. Este necessita de cinco anos de exterior e dez desde a posse para ter o direito de ser promovido a Conselheiro. Para uma promoção a Ministro

¹⁷ O termo designa as Embaixadas, Delegações, Missões, Consulados-Gerais, Consulados e Vice-Consulados.

de Segunda Classe são exigidos sete anos e meio de serviço no exterior (dentre quinze anos de exercício) e, finalmente, para a última promoção são exigidos dez anos de serviço no exterior, vinte de exercício desde a posse e três anos como titular de chefia em posto no exterior ou em departamento da SERE.¹⁸

Além do critério temporal, há também a exigência de conclusão de cursos entre os condicionantes das promoções. Para ascender à classe de Primeiro Secretário, exige-se do diplomata a conclusão do Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas (CAD). Para passar à classe de Ministro, os Conselheiros têm de concluir o Curso de Altos Estudos (CAE).

A promoção, em todos os casos, dá-se da seguinte forma: a cada semestre, é preparada uma Lista de Antiguidade com os nomes dos diplomatas com o tempo de permanência em sua classe, mais o tempo de serviço no exterior e demais condições para promoção, o que gera uma ordem entre todos os diplomatas. Dessa ordem, sai o Quadro de Acesso, que contém o nome dos diplomatas elegíveis para as promoções, respeitando-se, em cada classe, o número máximo de um quarto do total de diplomatas daquela classe. O Quadro de Acesso é definido pelo exame da Câmara de Avaliação, formada pelo Chefe do Gabinete do Ministro de Estado, o Chefe de Gabinete do Secretário-Geral, o Chefe do Cerimonial, o Inspetor-Geral do Serviço Exterior, o Secretário de Controle Interno, o Diretor do Instituto Rio Branco, o Assessor Especial de Assuntos Federativos e Parlamentares, o Diretor da Agência Brasileira de Cooperação, o Corregedor do Serviço Exterior, o Secretário de Planejamento Diplomático, os Diretores e os Diretores-Gerais e dois Ministros de Primeira Classe em exercício de chefia de missão diplomática, convidados pelo Ministro de Estado, e presidida pelo Secretário-Geral das Relações Exteriores, que lança os nomes dos diplomatas, de todas as classes, que julga merecedores de pertencer ao Quadro de Acesso. Além do exame da Câmara de Avaliação, ocorrem votações verticais (classe imediatamente superior indica nomes da classe imediatamente inferior, em número máximo de um décimo do total de diplomatas nesta classe) e horizontais (entre diplomatas da mesma classe – também indicam nomes em número de um décimo do total).¹⁹

¹⁸ Vale mencionar que, para efeito de promoção, o tempo de serviço em posto do tipo “C” conta em dobro.

¹⁹ Os nomes dos diplomatas que figuraram no Quadro de Acesso do processo anterior e que, porventura, não tenham sido promovidos, não necessitam de exame de nenhuma parte, mas

Ao final de todo o processo de julgamento de mérito, atribuem-se pontos aos diplomatas levando-se em conta as votações (proporcionais à sua posição final na apuração). Todos os semestres, também, é convocada uma Comissão de Promoções, formada pelo Ministro de Estado das Relações Exteriores (que a preside), do Secretário-Geral das Relações Exteriores, dos Subsecretários-Gerais, do Chefe do Gabinete do Ministro de Estado, do Chefe de Gabinete do Secretário-Geral e de um Ministro de Primeira Classe no exercício de chefia de Missão diplomática, convocado pelo Ministro de Estado, que, com base em três listas – aquela redigida pela Câmara e as duas geradas pelas votações verticais e horizontais – decide sobre os nomes que preencherão as vagas disponíveis em cada uma das classes funcionais.²⁰

Dependendo do resultado do processo, portanto, não necessariamente é obedecida a ordem de precedência da Lista de Antiguidade. A essa situação, de um nome posterior na Lista ser promovido antes de um mais antigo, os diplomatas referem-se pelo termo “carona”.

Em média, calcula-se que um diplomata leva 24 anos para chegar ao nível de Ministro de Primeira Classe, mas sabe-se que, por restrições de vagas, além de contingências que impedem o preenchimento de todas as condições acima descritas para as promoções de nível mais alto, alguns diplomatas aposentam-se antes de chegar ao topo da carreira. Quando um Conselheiro, Ministro de Segunda ou de Primeira Classe está em uma mesma classe funcional por mais de 15 anos ou atinge uma idade máxima que depende da classe que ocupa, ele passa a integrar o Quadro Especial do Serviço Exterior. Nessa condição, o diplomata continua a trabalhar e pode chefiar postos ou divisões/departamentos.

Dois Primeiros Secretários, aqueles que tiverem mais tempo na classe, passam para o Quadro Especial a cada semestre e tornam-se Conselheiros do Quadro Especial. Também duas vezes por ano, os Conselheiros do Quadro Especial concorrem a uma vaga para a classe de Ministro de Segunda Classe do Quadro Especial. Os diplomatas do Quadro não são promovidos, apenas, à classe de Ministro de Primeira Classe – caso não tenham chegado a ela como tal, bem entendido.

passam pela deliberação da Comissão de Promoções para serem reincluídos.

²⁰ As duas primeiras promoções (para Segundo e Primeiro Secretário) não carecem da obediência às vagas, mas têm de obedecer ao limite de 30 novos Segundos Secretários por ano e 27 (sendo 13 no primeiro semestre e 14 no segundo) novos Primeiros Secretários.

3.3 Proposta de análise para a sub-representação feminina na carreira diplomática

O problema do baixo número de mulheres na carreira diplomática brasileira pode ser analisado sob diversos prismas. A proposta deste trabalho é analisar o problema do ponto de vista do processo de seleção, sem esquecer-se de seus desdobramentos posteriores.

Considera-se que este trabalho é pioneiro no Brasil sob alguns aspectos. Em primeiro lugar, quanto ao objeto, pois não há notícia de trabalho acadêmico publicado que verse especificamente sobre a questão de gênero na carreira diplomática no Brasil. Em segundo lugar, quanto ao método, porque há uma carência de informações estatísticas sistematizadas sobre os concursos, principalmente. Isso significa que o trabalho incluirá a produção e sistematização de dados institucionais inéditos. Em terceiro e último lugar, quanto à escolha do tema, visto que o momento atual parece ser especialmente propício para a condução do estudo, haja vista o interesse manifestado pela administração do MRE. Essa pode ser uma explicação para o fato de não haver estudos anteriores sobre um fenômeno que não é recente na história do Concurso.

O estudo empírico qualitativo basear-se-á em cinco questões a serem investigadas, sendo duas centrais e três subsidiárias. As questões centrais do estudo são:

- a) Por que há número reduzido de mulheres na carreira diplomática brasileira?
- b) Em que medida diferem as carreiras de homens e mulheres diplomatas?

As três questões subsidiárias, relativas ao concurso de admissão à carreira diplomática e às causas para a sub-representação feminina, são:

- c) Por que comparativamente poucas mulheres se inscrevem no concurso?;
- d) Por que um percentual ainda menor de mulheres logra ser aprovado?;
- e) Por que há número maior de mulheres que de homens na carreira de oficial de chancelaria (cuja abreviatura é “ofchan” no jargão

diplomático), partindo-se do pressuposto de que são carreiras similares em termos de exigências e renúncias pessoais?

Formularam-se as hipóteses de modo a responder a cada questão. Para responder à questão “a”, mais ampla, temos:

1) A baixa porcentagem de mulheres nos cargos mais altos da carreira diplomática (7,7% no cargo de Ministro de Primeira Classe) tanto inibe a pretensão de outras mulheres ingressarem na carreira, como também é fruto da baixa representação feminina na instituição. Do ponto de vista das candidatas, não há incentivo à entrada na carreira, pois a perspectiva de ascensão profissional é reduzida. Do ponto de vista das que já são diplomatas, não se cria uma rede feminina de apoio a candidaturas e de pressão por igualdade de direitos, como AVELAR (2001) sugere ser necessário para o acesso de mulheres ao poder, ficando eventuais iniciativas diluídas na instituição e perdendo sua força.

Morin (1990, p. 271) concluiu em seu trabalho sobre as embaixadoras americanas que o baixo número de mulheres em escalões de médio e alto poder dentro do *Foreign Service* dificultava a ascensão de mulheres, ao mesmo tempo em que criava um ambiente desfavorável a ponto de que mulheres não selecionassem outras mulheres para promoção quando lhes era dada a oportunidade. Dessa forma, a sub-representação feminina forma com o clima de competição entre as poucas mulheres um círculo autorreprodutor que não favorece a ascensão, que, por sua vez, não propicia maior interesse feminino na carreira e, portanto, mantém a sub-representação. Para interromper esse ciclo, medidas institucionais teriam de ser tomadas.

Quanto às forças contrárias a possíveis medidas corretivas da sub-representação feminina, há que se fazer menção à diferença de poder entre homens e mulheres dentro da Casa. Como já dito, são homens que ocupam a maior parte dos cargos de grande poder. Sendo assim, os conflitos e tensões que porventura existam entre homens e mulheres diplomatas no exercício de sua função e que contribuam para que poucas atinjam posições de visibilidade teriam de ser muito bem vocalizados para serem objeto de ação institucional. Entretanto, isso não deve ocorrer por motivos de receio das mulheres em relação ao futuro de suas carreiras.

Como hipótese para a segunda questão principal, temos o seguinte:

2) Mulheres diplomatas tipicamente ascendem mais rapidamente que colegas do sexo masculino até o cargo de Primeiro Secretário, enquanto as promoções dependem pouco de articulação política (porque as mulheres, como examinado na parte teórica, sentem-se extremamente pressionadas a mostrar bons resultados no trabalho, como forma de reafirmação para si e para outrem de que merecem a posição que ocupam). Entretanto, as diplomatas têm dificuldades muito maiores que seus colegas do sexo masculino para angariar o apoio político necessário à promoção para os cargos de Conselheiro, Ministro de Segunda e Primeira Classes. Isso se dá em parte pelo exposto na hipótese 1 (*lobby* feminino de apoio pouco numeroso e pouco articulado), mas também em decorrência da aprendizagem e incentivo deficiente em jogos de poder, por vezes ficando presas a receios de parecerem inconvenientes, o que é dificultado pelo fato de terem de lidar predominantemente com colegas do sexo oposto. Constituir-se-ia, assim, um padrão de carreira mais ou menos constante para mulheres diplomatas que dificulta sua visibilidade no mesmo nível da dos homens.

As demais hipóteses formuladas têm como objetivo oferecer subsídios para melhor verificar as duas principais da pesquisa, apresentadas acima.

Para responder a questão “c”, têm-se as seguintes hipóteses:

3) O baixo número de inscritas se deve à imagem masculina relacionada aos diplomatas e à carreira. 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. Não havendo modelos femininos de grande vulto na carreira diplomática no Brasil, as candidatas em potencial (i.e., mulheres com preparação adequada à aprovação no CACD) não chegam a considerá-la como possibilidade de inserção profissional; e,

4) O baixo número de inscritas também se deve à imagem de que a carreira demanda pessoas dispostas a abrir mão do matrimônio e da maternidade/paternidade. A decisão sobre constituir ou não uma família ainda gera mais conflitos para mulheres do que para homens. Presume-se que, a exemplo dos achados sobre diplomatas americanas, dentro da população feminina brasileira uma parcela pequena esteja disposta a

abraçar uma carreira que, de fato, chegou a exigir das mulheres o preço de renunciar à vida familiar²¹ e cuja correlação atual com divórcios, por exemplo, diz-se ser alta. Não se observa, entretanto, que essa correlação seja maior que em outras profissões que exigem grande dedicação por parte da mulher e que, no entanto, atraem parcelas maiores de interessadas, como é o caso da alta magistratura, da medicina, e principalmente a carreira de oficial de chancelaria, cujas características são muito próximas da carreira diplomática. Assim, a imagem seria o fator decisivo de repulsão de mulheres com relação à diplomacia.

Como respostas à questão “d”, têm-se:

5) O baixo percentual de aprovadas é consequência da pouca preparação das mulheres que se inscrevem para o concurso. A hipótese é de que a maior parte das inscritas seja de mulheres que se inscrevem para vários concursos públicos (ou que veem diversas outras possibilidades de inserção profissional, com igual potencial de realização pessoal) e não de mulheres que se preparem focadas apenas no CACD, como é geralmente necessário para a aprovação; e,

6) uma parcela expressiva das aprovadas é formada por mulheres que têm parentesco com diplomatas, pela proximidade com o universo da política externa (bastante distante da população em geral) e com o exercício de uma profissão de grande responsabilidade e poder político, e/ou pelo interesse em permanecer por mais tempo ao lado do cônjuge (caso de diplomatas casadas com diplomatas). A proximidade com o poder por meio de contatos sociais é considerada por Avelar (2001, p. 156) como fator de grande importância na participação na elite política, estando, entretanto, restrita a um grupo bastante pequeno de homens e, mais ainda, de mulheres.

Como hipótese para a questão “e”, temos:

7) A maioria das mulheres brasileiras que se interessam pelo estilo de vida requerido pelo serviço exterior optam pela carreira de oficial de chancelaria porque a mulher tradicionalmente se insere em profissões de assistência. Como parte dos efeitos da socialização diferenciada, as mulheres se sentem mais seguras no exercício de uma profissão de menor exigência de habilidades políticas e também cujo processo de

²¹ MORIN, 1990, p. 8, sobre os primeiros processos seletivos que admitiram mulheres ao *Foreign Service*.

seleção é menos exigente. Os estereótipos tradicionais de gênero tornam mais provável que as mulheres tenham, de modo geral, uma autoestima mais baixa em comparação com os homens, principalmente no que diz respeito à capacidade intelectual, e que experimentem maior sensação de insegurança frente a situações ameaçadoras.



Capítulo 4

Coleta de dados

Para a coleta de dados quantitativos, a pesquisadora contou, basicamente, com material selecionado sobre o tema pela coorientadora (Listas de Antiguidade, estatísticas sobre a proporção de mulheres em cada classe entre 1996 e 2001, pesquisa histórica da presença da mulher no Itamaraty, levantamentos estatísticos encomendados pela coorientadora ao Instituto Rio Branco e ao CESPE, etc.). Além disso, a pesquisadora consultou os arquivos da secretaria do Instituto Rio Branco (principalmente, maços pessoais dos alunos das turmas dos anos selecionados, listas com nomes de inscritos nos CACDs e listas de aprovações disponíveis de 1998 a 2004 no sítio institucional do IRBr) e solicitou material do Departamento de Pessoal (listas de aprovados e inscritos nos concursos para a carreira de oficial de chancelaria de 1993 e 2001 e quadro numérico total de funcionários das duas carreiras, divididos por sexo).

Afora os dados já sistematizados pela coorientadora e o quadro geral fornecido pelo Departamento de Pessoal, em grande parte dos casos, a contagem e triagem de acordo com o sexo ficou a cargo da pesquisadora, com base em listas com nomes, sem indicação de sexo ou qualquer dado sociodemográfico. À frente, discutir-se-ão as implicações de uma contagem feita desse modo.

Para a coleta de dados qualitativos, elegeu-se como procedimento metodológico a entrevista de pesquisa do tipo semiestruturada e aberta

com amostra selecionada. De acordo com Garret (1997, p. 20), a entrevista de pesquisa possui a vantagem do contato individualizado com cada respondente, o que diminui vieses e diferenças de interpretação do conteúdo de instrumentos por escrito (especialmente por se tratar de uma única entrevistadora), além de prescindir da necessidade de validação e padronização dos questionários sócio e psicométricos.

Optou-se pelo modelo semiestruturado e aberto de entrevista para se beneficiar de um roteiro pré-estabelecido de perguntas (abertas, sem opções de respostas concebidas *a priori*), sem que se renunciasse a informações não previstas – daí o caráter semiestruturado. A identidade das respondentes foi preservada para garantir-lhes maior tranquilidade e, espera-se como consequência, maior fidedignidade aos dados. Na bibliografia consultada sobre o assunto, a maior parte dos trabalhos também consistiu em entrevistas.

Para testar as hipóteses, criou-se uma ou mais perguntas no roteiro de entrevistas que remetam a cada uma delas. Todas as perguntas, no entanto, remetem de forma direta ou indireta às duas hipóteses centrais, que são os objetos principais da pesquisa e cuja verificação é mais complexa que a das demais.

4.1 Sujeitos

Optou-se por utilizar, nesta parte, a terminologia de relatório científico, cuja palavra típica para cada indivíduo da amostra é “sujeito”, no masculino. Apesar de todos os sujeitos desta pesquisa serem do sexo feminino, sabe-se que o uso do termo é generalizado em literatura científica e, portanto, aqui também será utilizado do modo usual. Em alguns momentos, será utilizado o termo “entrevistada” equivalendo a “sujeito”, sem distinção de valor, apenas para evitar repetição exaustiva.

Para definir a amostra, optou-se por incluir mulheres tanto da carreira diplomática, quanto da carreira de oficial de chancelaria, como grupo de controle, em decorrência da semelhança com a carreira diplomática, em que não está incluída a sub-representação feminina (variável dependente da questão central da pesquisa). Assim, combinando-se o tempo disponível com os números de servidoras nas duas carreiras, chegou-se a um número total de 20 entrevistas programadas da seguinte forma:

- 8 oficiais de chancelaria;
- 4 segundas secretárias;
- 4 conselheiras e
- 4 ministras de primeira classe.

Buscou-se incluir na amostra diversidade de vivência (daí a divisão das diplomatas em classes funcionais, o que, por consequência, garante diversidade etária) e também diversidade de estado civil, preferencialmente com divisão equilibrada entre as três categorias principais (solteiras, casadas e divorciadas), para que fosse possível colher opiniões de diferentes grupos que fazem parte do universo de mulheres diplomatas. Optou-se por selecionar diplomatas a partir da classe de Segunda Secretária para se beneficiar do fato de que, nessa fase, os diplomatas já têm, no mínimo, cinco anos de carreira e podem avaliar, com base em sua experiência, os assuntos abordados no roteiro.

No grupo de oficiais de chancelaria, procurou-se distribuir os sujeitos da mesma forma que as diplomatas, em termos de faixa etária e estado civil, para gerar dados que pudessem ser comparados aos do grupo experimental. Essa carreira não conta com classes diferenciadas.

A determinação dos sujeitos a serem recrutados foi feita, em um primeiro momento, com a colaboração da coorientadora, diplomata com mais de 25 anos de carreira. Os primeiros nomes de diplomatas foram sugeridos por ela com base nos critérios expostos acima (necessidade de presença de mulheres solteiras, casadas e divorciadas em número equilibrado), assim como nas categorias funcionais que precisavam estar representadas nos números determinados. As indicações subsequentes e as de oficiais de chancelaria, contudo, surgiram no decorrer do experimento, a maioria apontadas por mulheres já entrevistadas. Excluíram-se sujeitos que fossem subordinados ou chefias imediatas de outros já entrevistados para afastar a possibilidade de interferência.

4.2 Instrumento

Após diversas reuniões de orientação, chegou-se a dois roteiros provisórios de entrevista, um para cada carreira, com 22 itens para oficiais de chancelaria e 29 para diplomatas. Após as revisões ortográficas e a

redação final, procedeu-se a duas entrevistas de teste, uma para cada roteiro, com duas voluntárias, sendo uma oficial de chancelaria e outra, diplomata. Ambas receberam os mesmos esclarecimentos incluídos nos roteiros que foram aplicados à amostra experimental, mais a informação de que se tratava de um procedimento de teste.

No caso da entrevista de teste com a diplomata, o roteiro mostrou-se adequado, gerando poucas dúvidas sobre os termos utilizados (apenas em três dos 29 itens), e nenhuma sobre o significado das perguntas. Verificou-se apenas que alguns itens abrangiam informações demais e que, portanto, deveriam ser desmembrados. A duração foi de 50 minutos, mais algumas interrupções involuntárias (chamados ao trabalho, por exemplo), que, percebeu-se, seriam inevitáveis nas entrevistas de pesquisa.

A entrevista-teste com a oficial de chancelaria, por sua vez, foi mais conturbada e acabou gerando mudanças significativas no roteiro final – o que demonstra que o original estava menos adequado do que no caso das diplomatas. Além da percepção de algumas imprecisões vocabulares (pelo fato de que a entrevistada mostrou necessidade de informações adicionais sobre metade dos 22 itens), percebeu-se a necessidade de acréscimo de itens que tornassem o roteiro o mais semelhante possível àquele destinado às diplomatas, já que a intenção era de gerar resultados comparáveis entre os dois grupos. A duração dessa entrevista foi de 40 minutos.

O roteiro final destinado às oficiais de chancelaria ficou com 27 itens (cinco a mais que o original), além de se dar uma nova redação para três dos itens originais. Já aquele destinado às diplomatas ganhou quatro itens, ficando com 33, mais algumas mudanças na redação de três dos itens originais. As versões finais encontram-se em anexo (APÊNDICES A e B).

4.3 Procedimentos

As entrevistas de pesquisa foram realizadas entre os dias 30 de agosto de 2004 e 4 de fevereiro de 2005. As marcações foram feitas pela própria pesquisadora, por meio de correio eletrônico institucional do MRE. Nas mensagens, a pesquisadora apresentava-se como aluna do IRBr, expunha o tema de sua dissertação, bem como o procedimento de pesquisa em termos gerais, informava o tempo médio de aplicação do questionário e indagava se a servidora concordava em participar.

Garantia-se a confidencialidade das fontes. A pesquisadora colocava-se à disposição para maiores esclarecimentos, agradecia e colocava-se à espera da resposta.

A exceção desse procedimento ficou por conta dos casos das quatro Ministras de Primeira Classe, que foram contactadas em um primeiro momento pela coorientadora (ela mesma Embaixadora) em observância à hierarquia, que é um elemento de fundamental importância nas relações interpessoais dentro do Itamaraty. Dado que a pesquisadora também é diplomata, não seria possível apresentar-se apenas como cientista. Ademais, encontra-se esta muitíssimo abaixo desses sujeitos hierarquicamente, o que poderia tornar a aproximação direta desfavorável.

O local de aplicação do instrumento variou bastante porque as profissionais, em sua maioria, cederam parte de seu horário de trabalho para a realização das entrevistas, de modo que esta teve de ser realizada onde melhor conviesse aos sujeitos. A pesquisadora, entretanto, procurou manifestar-se a favor da utilização de uma sala desocupada do IRBr pelos seguintes motivos:

- o fato de não se encontrar em seu local de trabalho evitaria (ou pelo menos reduziria) que a entrevistada fosse interrompida por subordinados, colegas ou chefes, o que diminui o tempo de que os sujeitos precisariam dispor, sem mencionar a eliminação de fontes de distração;
- o nível de ruído (sonoro e/ou de interferência direta ou indireta de terceiros) é minimizado quando não há indivíduos alheios à entrevista no local de aplicação, ou próximo dele;
- o cenário mais propício a resultados fidedignos é aquele em que o entrevistado se encontra livre de possíveis fontes de preocupação ou de represália, o que, idealmente, é conseguido na situação de se encontrar sozinho com o entrevistador.

Ainda assim, há que se levar em conta que muitos dos sujeitos não podiam deixar seus locais de trabalho e que nem todos dispunham de tempo livre fora do horário de expediente, o que determinou que a maioria das entrevistas tenha-se dado, a despeito da recomendação, nas salas de trabalho das entrevistadas.

O procedimento de entrevista foi o mesmo para todas as entrevistadas: dado que a maioria absoluta das entrevistas (à exceção de duas) marcava o primeiro contato pessoal entre pesquisadora e sujeito, havia as apresentações e, logo em seguida, pedia-se licença para o uso do gravador²², passando-se, então, à leitura do cabeçalho do roteiro de entrevista. Esse cabeçalho continha os esclarecimentos iniciais necessários, como, por exemplo, o de que a gravação era tão somente para fins de transcrição e de que os dados seriam utilizados apenas para a pesquisa. Também se reafirmava que a identidade dos sujeitos seria preservada. (Vide APÊNDICES A e B).

O gravador era ligado logo após essa leitura e assim permanecia até a resposta ao último item. A pesquisadora lia as perguntas uma a uma – com possibilidade de releitura ou de reformulação da pergunta, em caso de dúvida ou de possibilidade de extensão do assunto – até o final do questionário. Os comentários-chave em cada resposta foram anotados nos protocolos de entrevista, que eram individuais e continham os dados sociodemográficos da entrevistada, no caso de diplomatas.

Para as oficiais de chancelaria, perguntava-se, ao final da entrevista, os dados sociodemográficos: estado civil, número de filhos, estado de origem e curso de graduação. A idade geralmente podia ser calculada com base em respostas dadas durante a entrevista. Às diplomatas, raramente foi necessário perguntar diretamente tais informações por causa do conteúdo das perguntas, que acabava gerando esses dados como parte das respostas, e porque a maior parte deles está disponível na intranet da instituição²³.

A duração de aplicação do instrumento variou enormemente, o que era previsto, uma vez que não se estabeleceram limites temporais para as respostas. O tempo requerido variou entre 20 min e 2h30 min, no total de gravação, ficando a média em 40 min, no caso das oficiais de chancelaria e 1 hora, no caso das diplomatas.

²² O aparelho utilizado foi o mesmo em todas as entrevistas: gravador comum de voz em fita cassete, à pilha, com microfone embutido.

²³ O MRE pede que os diplomatas mantenham seu currículo atualizado na intranet. Nesse documento, devem constar data de nascimento, naturalidade e nível de escolaridade.

Capítulo 5

As mulheres no Ministério das Relações Exteriores: resultados

Como resultado da pesquisa quantitativa, pretende-se apresentar um panorama da situação da mulher na carreira diplomática brasileira nos últimos dez anos em termos de entrada e de situação hierárquica. Utilizar-se-ão as informações também sobre os concursos para a carreira de oficial de chancelaria realizados durante o mesmo período, os quais não são realizados anualmente.

5.1 Número de mulheres divididas por carreira e classe

Um dos aspectos a serem analisados para que se compreenda a sub-representação são os números da Divisão do Pessoal (DP) do MRE, responsável pelos dados quantitativos a respeito dos funcionários do Ministério. Alguns dados, como aqueles referentes ao número total de mulheres na carreira diplomática, foram apresentados, de forma não sistemática, nas seções anteriores. Nesta seção, pretende-se apresentar quadros comparativos relacionando números sobre a presença de homens e mulheres na carreira diplomática brasileira para complementar os dados qualitativos a serem obtidos com as entrevistas.

Segundo dados do Departamento de Pessoal do MRE, a proporção de mulheres na carreira diplomática, em fevereiro de 2005, é de 19,4% do total. Na carreira de oficial de chancelaria, a representação feminina é de 60,5%.

Outro aspecto que conviria observar é a evolução da presença de mulheres na classe mais alta da carreira, a de Ministro de Primeira Classe. Em 1996, de um total de 98, havia apenas três mulheres, mais duas no Quadro Especial, que representavam 3,06% em termos proporcionais. Três anos depois, o número de mulheres nessa classe dobrou, tendo o número total de Embaixadores se mantido 98. Assim, as seis mulheres (não havia mulheres no Quadro Especial) passaram a representar 6,12% do total. Já em 2001, havia cinco mulheres, entre 97 ao todo, na classe de Ministros de Primeira Classe – mais duas no Quadro Especial. Em termos percentuais, isso significava 5,15%. Dois anos depois, em 2003, o número e a porcentagem de mulheres na lista dos Ministros de Primeira Classe mantinham-se exatamente iguais. Apenas no Quadro Especial, o número passou de duas para três mulheres. Em fevereiro de 2005, encontram-se sete mulheres nessa classe, representando 7,1% do total, mais quatro no Quadro Especial.

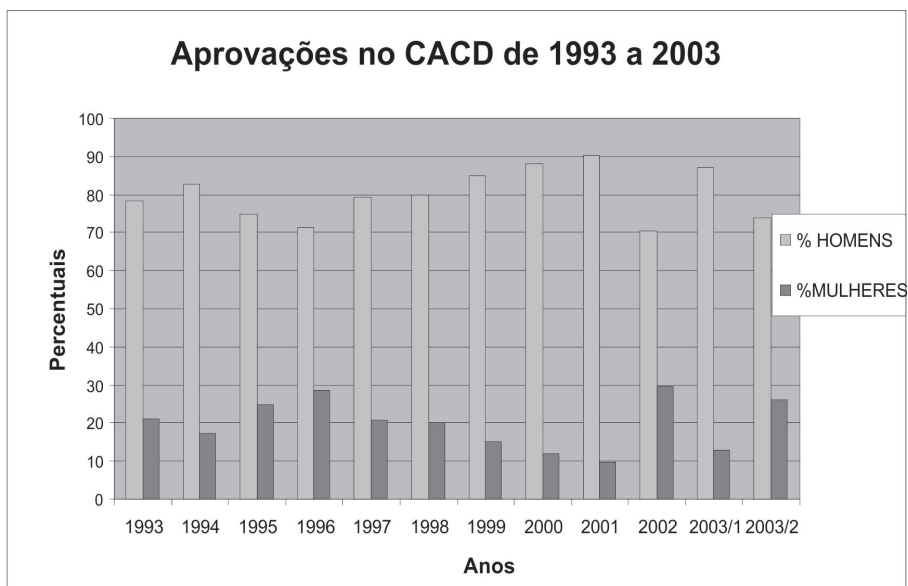
5.2 Desempenho feminino no CACD entre 1993 e 2003

Desde a autorização para a admissão de mulheres na carreira diplomática, em 1954²⁴, o percentual de diplomatas mulheres sempre esteve abaixo do de homens. Apesar de se perceber um avanço, discreto, em relação a números de 30 anos atrás (na década de 70, as mulheres somavam 10% do total de diplomatas brasileiros, contra os 19,45% em 2005), a proporção de mulheres na carreira diplomática mantém-se praticamente inalterada nos últimos dez anos.

Com base nos dados do CACD de 1993 a 2003, percebe-se, em primeiro lugar, que o percentual de mulheres aprovadas foi consistentemente mais baixo que o de homens – em média, durante os dez anos, as mulheres constituíam 19,8% dos aprovados e os homens, 80,2%.

²⁴ Ver histórico na seção 3.1.

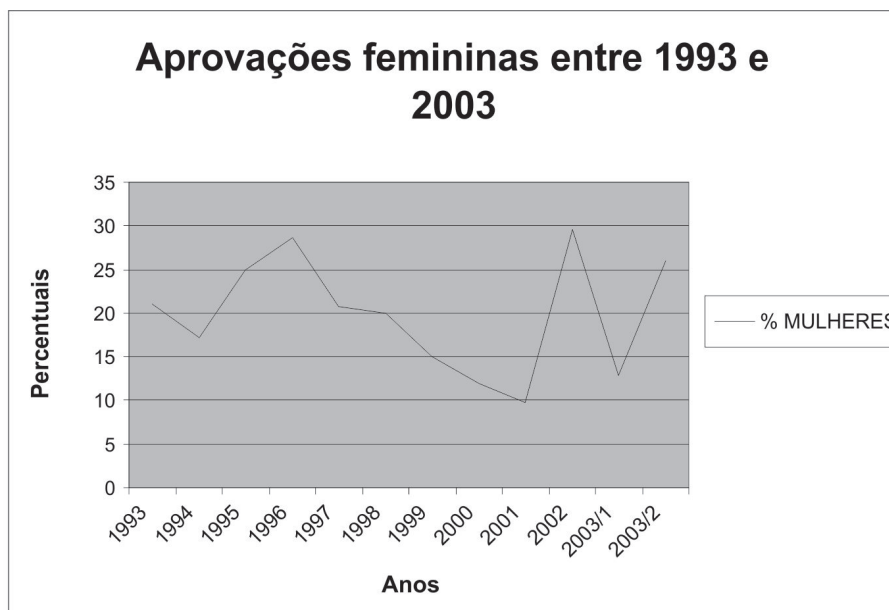
Figura 1– Aprovações nos CACDs realizados entre 1993 e 2003, de acordo com o sexo dos aprovados



Em segundo lugar, nota-se que os números de mulheres aprovadas em relação ao de homens variou significativamente durante o período (desvio padrão = 6,6). Como ilustra a Figura 2, os números oscilam de concurso para concurso, não se delineando claramente um movimento ascendente no percentual de mulheres aprovadas, nem, contudo, uma trajetória de declínio. No primeiro concurso de 2003, por exemplo, o número de vagas foi ampliado, mas o número de aprovadas caiu – foram apenas 5 aprovadas em um total de 39. No concurso realizado ao final de 2003, entretanto, foram 6 mulheres de um total de 23 aprovados – uma proporção de 26%, mais que o dobro da anterior, de 12%.

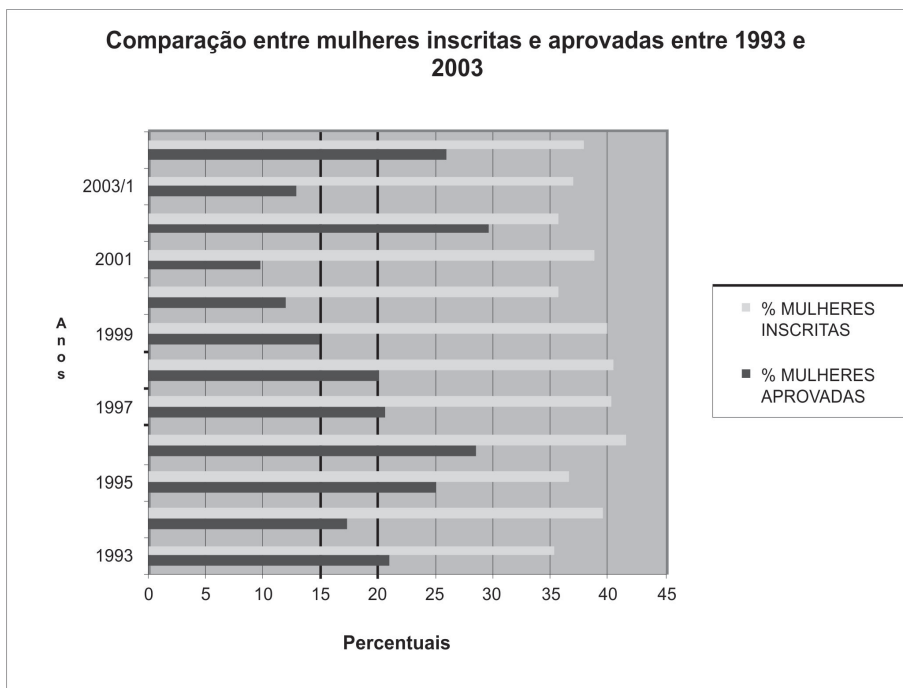
Pode-se perceber uma leve tendência de declínio entre os anos de 1997 a 2001. Em seguida, no entanto, o padrão volta a ser de altos alternados com baixos, sendo a menor porcentagem de aprovações de mulheres no período (9,7% em 2001) seguida da maior alta do período (29,6% em 2002).

Figura 2 – Evolução dos percentuais de aprovações de mulheres ao longo dos CACDs realizados entre 1993 e 2003



Em terceiro lugar, constata-se que, embora as mulheres tenham-se inscrito em menor número que os homens durante todo o período, essa diferença acentua-se sobremaneira quando examinados os números de aprovações. Como se pode observar na Figura 3, o percentual de inscrições femininas não ficou nenhuma vez abaixo dos 35% do total (sendo a média do período igual a 38,3%). As aprovações femininas, no entanto, nunca chegaram aos 30%.

Figura 3 – Percentual de mulheres aprovadas, em comparação ao percentual de mulheres inscritas, para cada CACD realizado entre 1993 e 2003



Com base nos dados disponíveis no Instituto Rio Branco, que remontam à década de 70, o percentual de aprovadas em relação ao de aprovados mantém-se impressionantemente estável. A média de inscrições de mulheres entre 1974 e 1988 foi de 34,2%. A média de aprovadas, em relação ao total em cada concurso do mesmo período, é de 20,9%.

No que diz respeito às fases que levaram às maiores reprovações femininas, só se pôde averiguar os anos de 1999 a 2003. Isso porque o Instituto Rio Branco só passou a calcular o número de aprovados por fase a partir de 1998 (ano em que essas informações passaram a estar disponíveis na página do Instituto na internet). E o CESPE, inexplicavelmente, não tem dados sobre o concurso de 1998, apesar de ter desde 1996 e após 1999.

Entre 1999 e 2003, a fase responsável pela maioria absoluta de reprovações femininas (e masculinas, diga-se) foi o TPS. Em

média, apenas 3,15% das inscritas foram aprovadas na primeira fase do concurso – contra 7,2% dos candidatos do sexo masculino. A porcentagem de aprovações masculinas e femininas manteve-se, nesse período, praticamente da segunda até a última fase do concurso, com algumas alterações ano a ano, principalmente nas provas de Inglês e Português, em que, em três anos, o percentual de mulheres aumentou após essas provas.

5.3 Desempenho feminino no concurso de acesso à carreira de Oficial de Chancelaria entre 1993 e 2003

Para o cargo de oficial de chancelaria, não se realizam concursos anuais. Na verdade, o MRE passou vinte anos (entre 1973 e 1993) sem realizar concurso para esse cargo. Um dos motivos para um intervalo como esse é que havia concursos internos do próprio Ministério, além de concursos entre órgãos da administração pública federal, que supriam a necessidade de pessoal. Com a Constituição de 1988, esses concursos internos passaram a ser vedados e, em 1993, houve um grande concurso público para o cargo de oficial de chancelaria, cujo quadro de aprovados foi extenso o suficiente para gerar três convocações: em 1994, 1996 e 1998. Em 2001, foi realizado um novo concurso, cuja convocação foi feita em 2002. Para efeitos do presente estudo, serão analisados os concursos de 1993 e 2001.

Em 1993, inscreveram-se 3.196 indivíduos no concurso de acesso à carreira de oficial de chancelaria. Infelizmente, o CESPE, contratado para organização do evento, não conta mais com os dados sobre esse concurso em seus registros e o Itamaraty jamais pediu o detalhamento das inscrições por sexo. De forma que, agora, é impossível ter acesso às porcentagens de inscrições masculinas e femininas nesse concurso, a não ser que se conte manualmente os mais de três mil nomes publicados no Diário Oficial.

Em 1993, foram aprovados 653 candidatos para a carreira de oficial de chancelaria, sendo 355 mulheres (54,4%) e 298 homens (46,6%).

Em 2001, o número de inscritos foi de 3.113, sendo 1.112 mulheres (35,72%) e 2.001 homens (64,28%). Foram aprovados 48 candidatos, sendo 17 mulheres (35,4%) e 31 homens (64,6%). Houve, pela primeira vez, inversão do padrão histórico de aprovações majoritariamente

femininas na carreira de oficial de chancelaria, que ainda se reflete no maior número de funcionárias nessa carreira atualmente.

5.4 Resultados das entrevistas

No total, foram entrevistadas 21 mulheres, divididas em 11 diplomatas e 10 oficiais de chancelaria. A média de idade das diplomatas foi de 49,4 anos, enquanto a média das oficiais de chancelaria entrevistadas foi 37,7 anos. Em termos de estado civil, 8 diplomatas eram casadas (sendo uma com colega), 2 solteiras e 1 divorciada. Entre as oficiais de chancelaria, 5 eram casadas, 3 solteiras e 2 separadas/divorciadas. O número de filhos por diplomata entrevistada (fazendo-se uma média entre todas) foi de 1,4 filho por diplomata. Entre as que tinham filhos (cinco entre dez), quatro tinham dois filhos e duas, três. Entre as quatro Embaixadoras entrevistadas, apenas uma tinha filhos.

Entre as oficiais de chancelaria, a média foi praticamente igual – um filho por oficial de chancelaria. Nesse grupo, também, cinco entre dez mulheres tinham filhos, mas, entre elas, três tinham apenas um filho, uma, três e uma, quatro. Por isso a média subiu.

A origem geográfica dos sujeitos, contabilizando-se os dois grupos conjuntamente, distribuiu-se da seguinte maneira: duas provinham da região Sul, três da região Centro-Oeste, quatro da região Nordeste (todas diplomatas), e a grande maioria, doze, da região Sudeste – três de SP, três de MG e seis do RJ.

Houve uma grande diversidade de formação acadêmica, principalmente entre as oficiais de chancelaria. Entre elas, os cursos mais frequentes foram Relações Internacionais (três), Direito (duas) e Letras (duas). Entre as diplomatas, Direito foi o curso mais frequente (seis entre onze), seguido de Comunicação Social e Letras, com duas cada.

5.4.1 Oficiais de Chancelaria

Nesta seção, assim como na próxima, far-se-á um levantamento das respostas dadas a cada item (pergunta) do roteiro de entrevista.

Cinco das dez oficiais de chancelaria, no que diz respeito à decisão de prestar o concurso para essa carreira, sinalizaram que foi uma decisão motivada pela necessidade de inserção profissional. Seja

porque foi o primeiro concurso de que tiveram conhecimento logo após concluírem a graduação (algumas por parte de amigas que chamaram para a inscrição), seja porque buscavam uma colocação no funcionalismo público, o concurso mostrou-se uma opção conveniente. Normalmente, as entrevistadas que deram esse tipo de resposta faziam questão de frisar que “nunca tinha pensado em Itamaraty” e que passar no concurso foi quase fruto de sorte. Duas entre essas chegam a declarar que “não foi uma decisão”. Dois depoimentos merecem destaque:

Basicamente não foi uma escolha. (...) eu, pra ser sincera, nem sabia qual seriam as tarefas. Eu nem tinha interesse pela forma, pelo esquema de vida que leva uma pessoa que trabalha com o Itamaraty, principalmente mulheres. Mas prestei o concurso, nem estudei, fiz com meia vontade.

Vi o concurso pelo site, foi totalmente aleatório. Não foi nada assim: ‘Quero ser ofchan’. Tanto como eu não queria ser diplomata.

Quatro outras responderam que buscaram o concurso porque se interessavam pela perspectiva de morar no exterior ou, mais especificamente, porque queriam trabalhar no Ministério das Relações Exteriores – normalmente, o caso das formadas em Relações Internacionais. Uma das quatro comenta:

Não sabia a função do ofchan. Sabia que era uma porta aqui no Itamaraty. Sempre tive interesse em trabalhar no Itamaraty, não exatamente como diplomata, mas trabalhar com relações internacionais. Foi a porta que se abriu logo em seguida, e eu aproveitei.

Na maioria desses casos havia um componente de crença em uma vocação: “Todos me diziam que eu tinha jeito para isso” foi uma frase comum. Em pelo menos dois deles, havia rejeição à carreira diplomática e a carreira de oficial de chancelaria aparecia como alternativa. Em um desses casos, entretanto, a entrevistada tinha pretensão de prestar o CACD e fez o concurso para oficial de chancelaria para poder se instalar em Brasília.

Uma das entrevistadas não prestou concurso especificamente para o MRE, veio movida de outro órgão da administração pública.

Sobre os incentivos e desestímulos recebidos sobre essa decisão de prestar o concurso, as respostas dividiram-se em: apoio generalizado

(por parte de família, amigos e cônjuge, se havia), apoio parcial (duas foram desestimuladas pelo cônjuge), nem incentivo, nem desestímulo (uma entrevistada não comunicou a intenção a ninguém). Sobre o apoio familiar, uma entrevistada faz um comentário interessante:

Na verdade, ofchan é um cargo desconhecido, não é popular como o diplomata. Todo mundo, mesmo sem ter noção do que é, sabe o que é mais ou menos um diplomata. E ofchan, não. Então quando disse que ia prestar pro Itamaraty todo mundo: – ‘Diplomata?’; – ‘Não, é um cargo de nível superior’ e tal. A família apoiou, também sem saber muito.

Uma segunda, ainda, comenta sobre a reação do pai:

Quando eu estava na graduação, eu tinha a vontade de fazer o IRBr, mas meus pais não deixaram eu ir para o RJ estudar. [Quando avisou que ia fazer concurso para oficial de chancelaria] Meu pai queria que eu fizesse concurso pra diplomata. Eu disse a ele: ‘Quando eu quis fazer você não me deu força. Agora, não estou mais em idade de ser Terceira Secretária. Nunca vou conseguir cumprir a carreira’.

Quatro entrevistadas relataram que receberam desestímulos, antes do concurso ou imediatamente após o ingresso no Itamaraty, de outras oficiais de chancelaria, mais antigas.

O pessoal com quem estive trabalhando na Divisão [onde fez estágio], quando souberam que tinha feito o concurso, disseram: ‘Mas que péssima ideia!’ Foi aí que comecei a conhecer mais... Sequer sabia que o era exatamente.

As questões 3 e 4 versavam sobre um possível laço de parentesco com outros oficiais de chancelaria ou diplomatas. As respostas dividiram-se da seguinte forma: seis das dez oficiais de chancelaria entrevistadas não tinham qualquer parentesco com outros funcionários do Itamaraty. Das quatro que declararam ter algum vínculo com outros funcionários, duas tinham relações distantes com diplomatas (amigo de família, parente distante que a entrevistada não chegou a conhecer pessoalmente) e outras duas tinham relações de parentesco com outros oficiais de chancelaria, sendo que, um dos casos, tratava-se de um dos genitores da entrevistada e, no outro caso, dois parentes tornaram-se oficiais de chancelaria depois da entrevistada.

Quando questionadas sobre a existência de colegas parentes de diplomatas, quatro declararam não ter colegas parentes de diplomatas. As demais se dividiram principalmente entre colegas que são esposas e filhos de diplomatas. Sobre a grande presença de casais, uma entrevistada comenta:

Como disse uma Primeira Secretária que deu o curso de formação de ofchan para nós, com o tempo, os servidores do Itamaraty se descobrem endogâmicos. Que é superconveniente. Você achar uma pessoa de fora, e que entenda a estrutura de carreira, e topa acompanhar, principalmente homem acompanhar a mulher, não é fácil. Tem vários casos.

Uma das entrevistadas salientou que esse fenômeno das famílias reunidas dentro do Itamaraty é observado principalmente entre os funcionários mais antigos.

Consoante com as respostas dadas sobre a decisão de prestar o concurso, a maioria das ofchans entrevistadas (seis) declararam não ter estudado especificamente para ele. “Não estudei um dia para o concurso, era o que tinha na minha cabeça”.

Entre as outras quatro, duas estudaram sozinhas por menos de um mês, uma, sozinha, “por alguns meses” e uma fez cursinho específico por 45 dias.

Cinco entrevistadas não tiveram qualquer contato com outros candidatos ao concurso. Das cinco restantes, três declararam ter conhecido mais mulheres se preparando e duas, mais homens. Uma cita um fato relacionado a outro candidato, do sexo masculino:

Ele quer diplomacia, ele sim, tinha o perfil. Mas no final das contas ele desistiu. Seria um candidato. Desistiu do concurso de ofchan.(...) Naquela época, um amigo dele, diplomata, falou: ‘Cuidado... Ofchan é ofchan, diplomata é diplomata. Você ser primeiro ofchan e depois diplomata é complicado...’. Umas coisas assim, lendas. E ele ficou com receio, queria tanto o IRBr, falou: não quero nada que possa atrapalhar, e desistiu do concurso.

As questões seguintes diziam respeito ao sexo dos chefes e ao impacto disso sobre o relacionamento com as entrevistadas. Três mulheres do grupo só tiveram chefes homens em sua carreira. Duas tiveram apenas uma

chefe mulher em meio a todos os demais, homens. As restantes (cinco) declararam ter tido número equilibrado de chefias do sexo masculino e feminino. Quanto à percepção de diferenças em decorrência de gênero, três declararam que consideram que as diferenças são devidas à personalidade e, não, ao gênero. Uma declarou nunca ter sentido diferença.

As demais respostas variam bastante. Duas entrevistadas declararam não ter tido experiências positivas com chefes mulheres, sendo que uma chega a considerar que houve assédio moral. Esta última também considera que os chefes homens são mais “gentis e educados”, no que tem respaldo de mais duas, que consideram que os chefes homens são mais “objetivos”, “diretos” e “estáveis”:

Prefiro trabalhar com as coisas mais delimitadas, e normalmente eles te deixam muito mais livres para fazer as coisas que você mesmo tem que determinar de que jeito, de que forma. Eles não estão preocupados e tal. Mulher, não, fica ali: ‘Você tem que fazer assim, assim, assim’, sabe? Com detalhe. Eles não têm tal coisa, não importa o jeito que você vai fazer. Você se sente mais livre para trabalhar, e também cresce profissionalmente.

Os homens são mais objetivos. (...) Acho que, em ações normais, os homens são mais estáveis. Em ações conflituosas, de rotina, é difícil lidar com mulher, mas uma situação muito difícil, eu prefiro lidar com mulher. Assim, quando é bem diferente, a mulher tem mais criatividade, mas... Os homens são mais estáveis, mais fáceis.

Duas acrescentam que tiveram chefes mulheres com atitudes “que se espera de homens” ou com “postura masculina”. Uma delas declarou:

Eu trabalhei com chefes mulheres, todas essas, que nesse aspecto que todo mundo fala, elas são homens trabalhando de saias. Esse aspecto, disso de mulher ser cri-cri, se ater a detalhes, não conseguir ver o geral, perder tempo com detalhes que não vêm ao caso, fazer ti-ti-ti. Sem frescura, sem fricote. É o que a gente escuta de chefe mulher, que a hora que ela acha que mulher dá uma pisadinha na bola. Acho que a mulher tem hora que ela faz o jogo dos dois lados. De ela querer se impor como profissional, aí dá uns deslizes, não resiste e aí se pega em coisa pequenininha, não consegue ver o grande.

Outra declarou ter tido sempre “sorte” com seus chefes e uma, finalmente, disse considerar que as chefias do sexo feminino são mais “sensíveis” quanto às necessidades de ausência em decorrência de doença de filho, por exemplo. Outra percebe o oposto: “Parece que os homens, eles são mais compreensivos, veem mais o seu lado e as mulheres parece que são mais radicais. Prefiro os homens”.

E o que essas experiências implicam no momento de escolha do local de trabalho? As entrevistadas escolheriam seu chefe pelo sexo? Quatro declararam não ser esse um critério de decisão. “Eu procuro bons chefes, homens e mulheres”, poderia ser considerada a resposta-chave dessa parcela do grupo. Uma, ainda, acrescenta: “Não gosto de trabalhar é com gente insegura, que não conhece o que precisa fazer”.

Seis, no entanto, disseram escolher, sim, pelo sexo do chefe. Suas declarações evidenciam o impacto de gênero nas relações de trabalho.

Reza a lenda que trabalhar com chefe mulher é mais difícil. (...) Se tivesse que escolher, escolheria chefe homem. (...) do meio pro fim da carreira, os chefes homens são... Menos intragáveis é muito forte... Você consegue lidar melhor com chefes homens. Porque eles já passaram por todo aquele movimento de remoção, promoção. Como os homens geralmente chegam ao último estágio da carreira, e a mulher não, elas ainda vivem uma tensão maior, porque ainda estão sujeitas à politicagem toda, da remoção, da promoção. Estão com aquele ranço de: ‘Ai, fui maltratada, quero maltratar todo mundo’. Aqui, na secretaria de Estado, um chefe homem é bem melhor.

Uma entrevistada tem a seguinte visão sobre o assunto, também indicando como as relações de gênero têm consequências nas relações profissionais:

(...) pelo que tenho visto das chefes mulheres, eu prefiro os homens. Com toda sinceridade, eu acho que as chefes mulheres no Itamaraty sofrem de uma histeria... Com raras exceções. Eu vejo poucas equilibradas. Mas a grande maioria é um bando de histéricas. (...) parece que ela precisa mostrar mais o trabalho, ela confunde um pouco. Aquela coisa de trabalho e histeria, aquela coisa de ser exigente, ser histérica e gritar. Histérica nesse sentido de gritar, de achar que as pessoas obedecem na marra, de querer tudo pra ontem, ânsia de mostrar serviço. Não têm serenidade. Ninguém precisa ser histérica para ser competente.

Algumas entre essas, no entanto, “adorariam ter boas experiências com mulheres”. Nenhuma declarou preferir chefias do sexo feminino.

Com relação às experiências com outros oficiais de chancelaria, quatro entrevistadas disseram ter trabalhado com colegas dos dois sexos, equilibradamente. Quatro declararam ter trabalhando majoritariamente com outras oficiais de chancelaria mulheres e duas disseram já ter trabalhado mais com homens nessa carreira.

Sobre as experiências mais positivas e as mais negativas com colegas, cinco declararam ter tido sempre experiências positivas, ou experiências igualmente boas com colegas de ambos os sexos. Uma entre elas diz que, na SERE, não notou diferença, mas que, servindo no exterior, conheceu mais mulheres “organizadas, dedicadas e competentes” nessa carreira do que homens.

Quatro sujeitos afirmaram ter tido experiências mais positivas com colegas do sexo feminino. Duas consideram que a experiência foi mais positiva porque existe algo como uma disputa entre ofchans do sexo masculino e do sexo feminino por uma questão de divisão de tarefas.

Com as mulheres foram mais positivas. Por esse fato da carreira de ofchan ser uma carreira de segunda classe aqui dentro deixa os homens muito tímidos. As mulheres conseguem enfrentar isso de uma maneira mais... Superar essa parte, entendeu? E fazer mais coisas que os homens. Eles não procuram superar essa questão da categoria não ter uma posição.;

(...) com os homens é mais complicado. Acho que dei azar com os colegas ofchan. Aquela coisa dos 30 anos de carreira, que queria ter feito mais e não fizeram. Eles mesmos têm preconceito. Acham que mulheres ofchan só deviam trabalhar em secretariado. Os homens ofchan acham isso. As funções que realmente te dão autonomia para trabalhar são muito poucas, então os homens querem centralizar isso. Eles querem o filé de ofchan. Porque não querem secretariar, embora eu não tenha nada contra isso, sabe, essa assessoria direta, não querem;

Eu acho que as mulheres são mais prejudicadas do que os homens porque às mulheres oficiais assistentes são preferencialmente dadas as funções de secretariado. Algumas se dão super bem, conseguem desempenhar o papel numa boa; outras, não, porque não querem fazer. Meu caso, pelo fato de ser mulher, se não sofro hoje preconceito algum, posso vir a sofrer. Não quero passar por isso, no exterior. Se me removerem para secretariar alguém, tenho um troço.

Duas entrevistadas salientaram outro aspecto, que é a diferença no perfil dos oficiais de chancelaria advindo da exigência de curso superior e da maior competição no concurso, que acaba levando indivíduos até com pós-graduação para a carreira.

O senhor com quem trabalho é um funcionário antigo, com trinta e tantos anos de casa. Ele tem aquele perfil de funcionário público antigo, então é muito difícil. Mas não por ser homem ou mulher. Isso não fez diferença, não.;

As moças que entraram para trabalhar comigo são moças mais jovens, é mais difícil você trabalhar com gente mais antiga. Naquela época não era exigido curso superior nenhum, então você se depara com situações pouco agradáveis. Pessoas que não evoluíram, as pessoas não procuram abrir seus horizontes, fazer curso, ficam... Fica difícil.

Outra entrevistada, que disse ter tido sempre boas experiências, também salientou:

Eu tive um pessoal da antiga muito bem preparado. E peguei também a primeira geração de ofchans. Achei ótimo. Trabalhei com o pessoal que praticamente fundou carreira. (...) Na época, o Itamaraty recrutou mocinhas bem treinadas, de família, que falavam dois idiomas, de classe média alta, que tiveram uma boa educação e que não eram dondocas. (...) Tinha uma coisa aqui no Itamaraty que era diferente dos outros ministérios, como sempre pediu conhecimento de dois idiomas. Então aí você já pegou uma faixa da população com um ensino acima da média.

Ainda sobre as diferenças entre oficiais de chancelaria antigos e recentes, outra entrevistada pondera:

Essa turma que chega agora é uma turma extremamente qualificada, É uma turma com perfil de diplomacia, só que a diplomacia é tão difícil, de preparação tão complicada, de dedicação, que acho que as pessoas demoram um pouco pra passar, depende da disponibilidade e tal e acabam entrando na área de ofchan. (...) A tendência é que a turma vá embora, seja para outras áreas, outras carreiras, seja para a diplomacia. Se eles não mudarem o perfil do ofchan, assim: ‘Vamos preparar o ofchan para a área administrativa’. O ofchan vai ter uma carreira, enfim, qualificado mesmo. A tendência é esvaziar.

A questão seguinte tratava da trajetória profissional das entrevistadas em termos cronológicos. Como a amostra foi bastante variada, tanto em termos etários, quanto em termos de tempo de serviço, as trajetórias foram as mais distintas possíveis. Chama atenção a grande parcela de sujeitos que nunca pediram remoção (i.e.: nunca residiram no exterior a serviço do MRE): sete entre dez. Entre essas, há funcionárias com dois anos de carreira, mas há também mulheres com mais de vinte.

Destaca-se a fidelidade a uma lotação que lhes agrade. Todas as entrevistadas passaram longos períodos em uma só divisão. Para isso, conta muito o fato de encontrar um local em que o trabalho do oficial de chancelaria não seja exclusivamente de secretariado.

Aqui é um lugar muito bom para trabalhar, inclusive para ofchan, porque tem muito trabalho e tem coisa que não tem jeito, o chefe tem de delegar e a gente tem que fazer. Então é muito bom ser ofchan nessa Divisão, é um lugar onde temos espaço. A gente cuida de alguns temas, vai às reuniões, viaja muito, mas trabalha muito também.;

Acho essa área é mais interessante. É aquela coisa: para o diplomata, uma área política é mais interessante, mas pra ofchan, não. Pra quem é de atividade meio não adianta pegar área fim porque não vai ter o que fazer. Aí voltei para essa área, administração.;

Uma coisa bastante chata. Quando vinha assumir, (...) o diplomata que analisou meu currículo disse: ‘Seu perfil é perfeito pra SGAP’ [Subsecretaria-Geral Política]. Sabia que na SGAP eu iria parar numa área política onde ofchans fazem trabalho de secretária. Então não queria ir pra lá de jeito nenhum.(...) Olhei assim e tive que apelar e falar: ‘O senhor se recorda que houve um memorando do chefe [da Divisão] me requisitando pra ir pra lá?’ E ele: ‘Ah, você é uma das pessoas que foram requisitadas...’ E só assim pude vir pra cá, senão estaria fazendo o trabalho de secretariado. Já tive colegas que passaram e largaram por não aguentar esse trabalho de secretariado, que você desempenha na maior parte das divisões, então eu não queria isso de forma alguma. Já sabia da dificuldade de trocar de setor, então...

Em sua resposta a essa pergunta, uma entrevistada aproveita para defender o que considera uma reforma necessária na estrutura das carreiras do MRE:

Em toda a oportunidade falo isso. A gente precisa de uma carreira técnica. (...) O diplomata se preocupar exclusivamente com a negociação, com essa trama, e ter uma carreira que consiga fornecer aos diplomatas informações corretas. Hoje não. Hoje o diplomata brasileiro blefa muito ou segue muito uma orientação política, porque não tem de fato uma informação técnica, de categoria, uma negociação amarrada com outras áreas técnicas de outros países, que possa habilitá-lo a falar pela região, pelo país de uma maneira adequada. Acho que a gente poderia ter essas duas carreiras de nível superior, em status similar, mantendo a negociação com os diplomatas, que acho que é uma pessoa que deve se preocupar com as nuances da negociação. (...) a gente ganha muito no grito no Brasil, mas que a qualidade das informações que vejo nas reuniões é assim, muito ruim. (...) acho que a diplomacia brasileira não tem as informações para trabalhar. E porque a carreira é ruim. Carreira de diplomata tá virada pro diplomata, e de ofchan, uma carreira inútil, que acho que ganha demais pro que faz e de menos pro que precisa ser. E a carreira de achan [assistente de chancelaria] não tem o menor sentido. Você deveria ter um achan trilingue, de nível médio, extremamente especializado em secretaria executiva e uma carreira técnica. Que fosse pelo menos trilingue, não tem cabimento o diplomata ter um assessor que não fale pelo menos inglês e espanhol ou francês e alemão, russo... E a gente tem esse monte de funcionário locais....

Chegando à parte do roteiro que investigava o impacto da profissão sobre a vida familiar, seis responderam que o fato de ser ofchan teve impacto em sua vida familiar e quatro disseram que não. Cabe notar que, dentre estas, nenhuma tinha pedido remoção e chegaram a mencionar que essa é a principal razão para que não tenha havido impacto na vida familiar. “Eu pensei que mudaria, mas como optei por não se removida... Acho que acontece mais com quem é removido”, “Tem uma grande dificuldade quando você vai para o exterior, que no Brasil não tem mudança alguma, você tem sua vida aqui, e isso não importa em nada”, “Por enquanto, não. Acho que só vai influenciar quando for para o exterior, quando começa o processo de remoção. Aí, sim, é uma mudança drástica na vida”.

Das que consideram que a profissão tem impacto na vida familiar, a maneira pela qual esse impacto se dá é bastante diversa. A possibilidade de vir a morar no exterior é considerada influente por três delas, pelas expectativas que gera. Uma ressalta o impacto das viagens constantes no

relacionamento com os filhos; outra menciona a necessidade de morar em Brasília, deixar família nuclear, mudar o grupo de amigos, etc. Uma outra faz menção à mudança no estilo de vida, de vestir e nos gostos pelo contato com o Itamaraty.

Sobre o impacto na vida conjugal, as dificuldades citadas foram: falta de acordo de trabalho para os cônjuges por ocasião das remoções, constantes separações por motivo de viagem a trabalho e/ou remoção (em que o cônjuge não acompanha). Outra respondeu: “Não teve impacto porque eu nunca pedi remoção [apesar de desejar]”. Em todas essas respostas, havia um componente que dizia respeito à dificuldade de um homem deixar emprego para acompanhar a mulher. Uma oficial de chancelaria faz o seguinte relato sobre colegas que pediram remoção e as consequências disso em suas vidas pessoais:

Vejo casamentos com problemas sérios. Tanto ouço falar de pessoas, de casamentos e tenho colegas que têm problemas de casamento. Que os maridos ficam deslocados. Normalmente ajudam muito aqueles maridos que são companheiros, se adaptam melhor. Mas maridos que vão pra lugares onde eles não podem exercer suas profissões, eles não vão. Complica muito. Difícil principalmente para as mulheres ofchans, a questão do status pesa. Essa coisa do status pesa muito, eu sinto. Pesa tanto pros homens ofchans, como para os maridos das ofchan, pela falta de status, essa complicação. Essa coisa do chefe do posto ser muito autônomo das decisões das pessoas.

O roteiro prosseguia perguntando sobre diferenças e semelhanças entre as carreiras de oficial de chancelaria e de diplomata. Em muitos casos, as entrevistadas começavam a resposta pela seguinte frase: “Em primeiro lugar, oficial de chancelaria não é uma carreira. Os diplomatas, sim, têm uma carreira, possibilidade de crescimento... A gente, não”. Três não conseguiam ver qualquer semelhança entre as duas ocupações.

A diferença mais citada pode ser traduzida por um entendimento de que a carreira diplomática representa a “área-fim” do MRE (e, portanto, conta com prestígio e enseja maior responsabilidade), enquanto a ocupação de oficial de chancelaria ocuparia a “área-meio” – podendo também receber o epíteto de “apoio administrativo”, e ensejando, quase sempre, subaproveitamento, menos reconhecimento. O menor salário também foi citado diversas vezes como diferença básica.

Algumas respostas merecem destaque:

O ofchan é basicamente administrativo, quando não é subutilizado pra serviço de secretaria. Fora isso, o que também pode acontecer com Terceiros Secretários, que eu já vi sendo subutilizados, enfim, a questão da carreira, hierarquia e tal.;

Acho que isso, responsabilidade muito maior [dos diplomatas], em compensação os benefícios aqui dentro são muito maiores. Os ofchans são menos cobrados. E algumas vezes são subutilizados em algumas divisões (...) vejo muito isso, pessoas super competentes que não estão fazendo nada. Isso, com essa escassez de pessoal... Os diplomatas ficam super sobrecarregados aqui dentro. O que não precisaria acontecer.;

No fundo, o que tá acontecendo é que essa carreira intermediária ficou meio perdida aqui no MRE. Nós, na verdade, fazemos o que o Terceiro Secretário faz;

Vocês vão ter sempre a chance de desenvolver mais interessante do que nós. Se nós tivéssemos, e aí faz falta, uma carreira de verdade, nós poderíamos ter mais esperança, poderíamos criar mais.(...) Você, como ofchan, dificilmente vai ter um serviço gratificante. Se você tiver um Terceiro Secretário que acabou de sair do IRBr, se você tiver um ofchan com 20, 15 anos de casa, e até uma pesquisa de internet, quando ela for mais séria, vai ser feita pelo diplomata, não pode ser feita pelo ofchan. Ah, isso te cansa um pouco. Não respeitam o seu conhecimento.;

Eu vejo a carreira de ofchan como uma carreira mais técnica. Nós conhecemos o trabalho a nível técnico e os diplomatas têm que se preocupar com o contexto político das ações. Mas o que se vê hoje em dia é muito diplomata tratando de temas técnicos e desprezando o ponto de vista de ofchans, que supostamente deveriam estar conhecendo o tema mais a nível técnico. Isso causa esse stress que sinto hoje entre as profissões. São duas carreiras de nível superior no MRE, duas funções que poderiam perfeitamente coexistir, mas justamente por não estar bem definido o que cada um faz, há esse choque. Por exemplo, a questão de secretariado – existe a carreira de ofchan. Não havia porque colocar ofchan passando fax, atendendo telefone, coisas desse tipo;

Acho que até o tratamento é diferente. Os homens, todos andam de terno e gravata, mas o tratamento dirigido a um diplomata é totalmente diferente ao ofchan, que é diferente do dirigido ao achan, que é diferente do dirigido ao contínuo;

Eu digo para meninas que estão pensando em fazer concurso pro Itamaraty: ‘Faz Rio Branco, esse negócio de chancelaria não tá com nada, não...’. Como diplomata você tem uma carreira, vai ter suas promoções, vai ganhar melhor, vai ser reconhecida (...);

Acho que, no fundo, a carreira de ofchan deveria ser extinta. Esse papel que a gente faz, de Terceiro Secretário, podia perfeitamente passar logo para o Terceiro Secretário desempenhar e... Eles estão com uma carreira no meio aqui que gera uma insatisfação porque existe um certo preconceito em várias áreas, você sabe disso, com relação ao tratamento que é dado ao ofchan, sabe? Nitidamente, você vê todo dia, a todo momento. Do tipo: você está executando uma tarefa, mas aí você não é uma diplomata, aquela coisa assim. Acho que desgasta, um atrito desnecessário. (...) Se não vai ficar essa coisa que entra gente e sai, entra, sai, não é saudável.;

O serviço público não suporta mais essas carreiras genéricas. Mais cedo ou mais tarde a carreira de ofchan vai acabar ou vai virar uma coisa concreta, que sirva pra alguma coisa. Você não pode fazer um concurso de nível superior para que se atenda telefone. Nem se pode fazer um concurso de nível superior com as exigências que vai ter um concurso pra assessorar um Terceiro Secretário que acabou de sair da faculdade. Ou ela vai ter que servir pra alguma coisa ou acabar. (...) Acho que é desperdício do serviço público utilizar pessoas que têm experiências longas, como eu tenho, tem pessoas que têm doutorado, que podem servir muito, e começar a entrar pra segurar pasta de Embaixador. O Itamaraty tem que resolver trabalhar. Pra eu fazer esse concurso pra receber mil, dois mil a mais pra passar raiva, que acho que o Terceiro Secretário, injustamente, passa, porque tem pessoas que saíram da graduação que são pessoas experientes. Não vou citá-los aqui, mas alguns Terceiros Secretários poderiam estar no lugar dos seus chefes. (...) Acho que é complicado, não sei como o Itamaraty vai resolver isso, acho que tem muita gente na diplomacia que se preocupa com esses méritos. Hoje em dia eu lido com Primeiro Secretário, Conselheiro que deveriam ser hoje negociadores em lugares importantes. Pela carreira, de Primeiro Secretário, até virar embaixador, ele vai ter 60 anos. O Brasil vai perder 20 anos

de uma capacidade extremamente interessante e preparada. E eles têm que estar subordinados a uma pessoa que às vezes não tem nem o nível superior. Por isso o MDIC ocupa o espaço que a gente não ocupa. Lamentável.

As semelhanças mais citadas foram a possibilidade de viver no exterior (“viajar”, “conhecer o mundo”, formação intelectual mais ampla) e as implicações disso no planejamento de vida (“As duas atrapalham a vida social”, “Acho que é difícil pra todo mundo. Tem o lado de sair, que é igual pra todo mundo”) e a exigência de conclusão de curso superior. Algumas entrevistadas veem no salário, que é baixo no Brasil e melhora quando o funcionário está removido, como uma semelhança entre as carreiras. Uma revela a seguinte semelhança:

Acho que as duas carreiras não têm uma missão enquanto carreira, e os ofchans, ao invés de buscar uma missão na carreira, estão buscando, como os diplomatas, uma carreira. (...) Os diplomatas só pensam na promoção, e os ofchans só pensam em criar uma carreira que tenha promoção. Então a política externa, a consular, a política comercial, que deveriam ser os temas que nos aproximasse ou distanciasse, elas não são as bases das nossas convergências e divergências. Essa contaminação da carreira pela carreira é comum. Existe uma vontade de manter o Itamaraty – uma doença – alheio do serviço público. (...) E essa crise na carreira diplomática, esses gargalos de Primeiro Secretário para Conselheiro, essas disputas estão se tornando tão pessoais que eu não vejo muita discussão de carreira. Se vê discussão da carreira pela carreira.

Quatro citam características da carreira diplomática que lhes desagradam. Uma considera que o trabalho que se pode desempenhar é o mesmo (dependendo da autonomia que for dada ao ofchan), sem o inconveniente da dedicação exclusiva e em tempo integral requerida pela carreira diplomática.

Duas ressentem-se dos critérios “subjetivos” de promoção da carreira diplomática e apontam esse como um dos motivos para não se interessarem por ela:

Eu gosto das coisas que dependem de mim e a carreira diplomática não depende só de você. A forma como ela é montada, a ascensão que vocês têm, as promoções que não dependem só de você. (...) Chega no final do semestre: – ‘Tem quantos

no Quadro de Acesso?’ – ‘São vinte’. – ‘Quantas vagas tenho?’ – ‘São cinco’. O critério que você sai de um... Você está em uma posição de Primeiro Secretário e sai pra Conselheiro, acho muito subjetivo. (...) Essa subjetividade da escolha da promoção é que eu não... Nesse caso, prefiro ser ofchan.

A partir da questão seguinte, o assunto abordado era a diferença de presença feminina nas duas carreiras, que é muito maior na de oficial de chancelaria. Duas mostraram-se surpresas com o baixo número de mulheres na carreira diplomática. Aquelas que deram sua opinião sobre os motivos da maior presença feminina na carreira de oficial de chancelaria levantaram as seguintes hipóteses:

- profissão de secretária é feminina: a execução de tarefas de secretariado, como os sujeitos relataram ser frequentemente requerido dos oficiais de chancelaria, seria mais procurada ou aceita por mulheres que por homens. Daí, sua presença em maior proporção nessa carreira;
- complexidade do concurso para diplomata: sujeitos ressaltam que o CACD é um concurso muito específico (“Não é para concurseiros”), para o qual as mulheres pouco se preparam. “Homens devem estar estudando mais”.
- peso maior do fator “família” para mulheres: sujeitos consideram que poucas mulheres devem almejar a carreira diplomática porque, nessa carreira, é exigida renúncia à vida pessoal. Não necessariamente, de acordo com elas, o mesmo acontece com oficiais de chancelaria. Sobre a carreira diplomática: “É muito difícil constituir família”, “É uma carreira que está muito pouco relacionada à família”, “Laço da mulher com os filhos [que tem que deixar quando viaja, por exemplo] é mais forte.(...) Homem não vai acompanhando mulher ao exterior”, “Diplomata tem que estar 24 horas disponível para o trabalho. Mulher que quer ter marido e filhos vai ter muita dificuldade pra isso”, “Família ainda pesa muito”.

Uma entrevistada fornece uma explicação mais complexa, do ponto de vista de gênero, para a forte presença feminina na carreira de oficial de chancelaria e, não, na carreira diplomática:

Todo mundo deve achar a mesma coisa. Primeiro: diplomata tá muito associado a uma carreira individual, não é familiar. E é muito complicado pro homem acompanhar a mulher. A carreira de ofchan, com a independência feminina, é uma maneira de a gente sair – falo delas, não me vejo no grupo – de saírem. Tem muita mulher aí que quer casar com diplomata. A evasão de ofchan masculinos deve ser mais alta, mas conheço mulheres que saíram. Como é uma coisa nova e o pessoal não sabe o que é, acho que os homens são mais objetivos. Ninguém sabe o que é um ofchan. Então é mais difícil o homem fazer esse concurso do que uma mulher. Mulher não tem muito esses parâmetros, ela quer fazer um concurso, o homem protege mais a formação dele (...) Os homens são mais criteriosos pra escolher um concurso. Os homens escolhem pelo salário, pela carreira... As mulheres são mais abertas pras coisas diferentes. (...) Tem poucas mulheres diplomatas, mas conheço várias que queriam casar com seus colegas. Acho que os homens preferem mulheres mais tranquilas, que os acompanhem para todo lugar sem problemas. O diplomata tendo uma esposa diplomata, ele tem problemas, ele tem que conciliar as remoções dele com as dela. Imagino isso, eu vejo.

Quando questionadas, ao contrário, sobre o grande número de mulheres oficiais de chancelaria, todas levantaram, principalmente, motivos pelos quais os homens não queriam essa profissão: “É uma carreira indefinida. Homens são mais criteriosos pra escolher”; “Oficial de chancelaria é uma carreira desconhecida”; “É um concurso mais fácil”; “É uma remuneração mais baixa, que se encaixa mais com mulheres – principalmente aquelas que só trabalham para complementar a renda do marido, que é o que geralmente ganha mais”; “Até por causa do salário – os homens devem procurar salários mais altos”; “Homens, mesmo mais velhos, não têm receio de entrar para a carreira diplomática quando é isso o que querem”; “Os homens têm dificuldade de aceitar um trabalho não condizente com sua formação [sobre a função de secretariado exercida, segundo as entrevistadas, por muitos ofchans]”; “A evasão de homens dessa carreira é maior que a de mulheres”; “É difícil ser ofchan homem. As mulheres ofchans são mais bem tratadas (...) Homens estão mais interessados no Rio Branco”;

Penso muito na personalidade masculina. Se você, homem, entra. Os que entram muito novos, como os meus colegas. Entraram novos, com menos de 30 anos,

grande maioria no primeiro emprego. Então tem mil sonhos e tal. Entra, está a fim de fazer muito, vê que o chefe barra. Acho que homem tem mais dificuldade para lidar com isso. E aí sai daqui para outro lugar, tenta outro concurso. Haveria uma evasão de ofchan do sexo masculino. A mulher vai se adaptando. Das mulheres que se adaptam, falo das minhas colegas, com 20, 30 anos de serviço, que já me disseram que vão se adaptando: – ‘Eu trabalhei tantos de secretária, fui para o exterior’. E o Itamaraty é cheio de altos e baixos. Você integra boas equipes e más equipes, às vezes você tem um trabalho tranquilo, ou não. (...) Antigamente pode ser que existissem mais homens, mas com o passar do tempo desistiram. Antigamente, os homens trabalhavam, e as mulheres não. Era um só salário em casa. O Itamaraty nunca pagou bem. Agora paga razoavelmente bem, mas outras carreiras com nível superior em outras esferas do poder pagam o dobro. Como faz? Ganha pouco, tem uma mulher que não trabalha, filhos... Você tem que ter outra coisa, outra fonte de renda.;

Homem não se interessa em ser ofchan. Será que não é pela questão hierárquica? Seria isso? O homem: ‘Já que vou entrar pra isso, quero entrar para estar uma posição acima dessa?’ Mulher já entra vendida: ‘Já que não vou ser chefe mesmo, entro e termino numa posição inferior’. Será que é isso? Nunca parei pra pensar porque entrar para ofchan e não para o Rio Branco. Porque, já que vai atrapalhar, que atrapalhe as duas. Tanto sendo ofchan ou diplomata, você vai sair um dia, trabalhar fora. Talvez já seja até inconsciente essa de entrar numa situação inferior, e do homem de querer entrar acima. Nunca parei pra pensar.

Essa foi a questão com maior nível de congruência nas respostas.

Uma entrevistada, além de mencionar que os homens não aceitam ser subutilizados e, por isso, há mais mulheres na carreira de oficial de chancelaria, considera que a disparidade a favor da presença feminina entre oficiais de chancelaria comparada à carreira diplomática deve-se ao seguinte:

Pode influir muito que diplomatas, obrigatoriamente, fazem as suas 8h. É raro você encontrar um diplomata que não faça 8h. Já há muitos casos de ofchans que trabalham 6h. Obviamente esse período livre pode ser atraente para aquela mulher por aquele ponto de vista tradicional, de dar mais importância pra família.

O item seguinte questionava sobre a aparente tendência de equiparação entre o número de homens e mulheres na carreira de oficial

de chancelaria. A maioria das entrevistadas considera que o equilíbrio é iminente e que a maior entrada de homens deve-se à situação de emprego no País, que propicia a corrida ao funcionalismo público.

Aí fora tá difícil a arranjar emprego. Você tem muita gente prestando concurso. Outra coisa, não tinha tanto concurso aqui do MRE, você podia contar nos dedos. Esse mesmo de chancelaria de 94, o último que tinha antecedido-o tinha sido em 60, sei lá. (...) Acho que tem um número maior de homens aí sem emprego, querendo o primeiro emprego, correndo atrás de concurso. Tem muitas mulheres também, mas ainda assim os homens são maioria.;

O que aconteceu, e não podemos deixar de lado, é a crise de desemprego do País. O que acontecia há cerca de 15 anos? O bom profissional, qualificado, não vinha trabalhar para o governo. Ia para uma empresa privada fora. (...) Essa crise também trouxe muita gente pra cá, e aí tem homem, muito homem perdeu o emprego, chefe de família, acho que aí é graças à questão econômica do País. A estabilidade que o serviço público dá. Você voltou a ter um nível muito bom, a concorrência pra ofchan. Não pelo atrativo de ser ofchan, Itamaraty, mas de ser órgão público, de estabilidade, carreira de Estado, essas coisas todas.;

Eu não diria que maior interesse masculino, mas concursos de uma maneira geral estão atraindo ambos os sexos. Isso é um dos problemas que estamos tendo, de certo modo. As pessoas passam no concurso de ofchan, conhecem o trabalho, ficam insatisfeitas, como já estão capacitadas para fazer outros concursos, partem e seguem. Não lhes agradou como ofchan é tratado aqui. Muitos passaram pro Rio Branco, sim. Mas outros partiram adiante, porque outros oferecem salários melhor ou condições de trabalho melhor.

Duas entre essas acreditam, no entanto, que os homens “entram e vão embora a procura de salários e condições de trabalho melhores”;

O concurso para ofchan, para os homens, é um meio para o Rio Branco. Essa minha turma [de faculdade] que queria fazer o concurso, as mulheres não queriam fazer Rio Branco, queria ser ofchans mesmo. Elas queriam mudar para Brasília, queriam ficar em Brasília, tavam fazendo todo concurso que aparecesse. Quem queria o Rio Branco eram os homens.

Esta entrevistada chega a citar números sobre a evasão de oficiais de chancelaria. Segundo ela: “Na turma de 1998 [última chamada do concurso de 1993], entraram 300 pessoas. Cento e cinquenta já saíram. Da turma de 2002, saíram 10 homens e duas mulheres, do total de 47 aprovados”.

Três outras entrevistadas entendem que a tendência é que os homens se igualem às mulheres em número, mas por motivos diversos. Uma expressa receio de que a carreira simplesmente se extinga; outra acha que o motivo para os homens se igualarem é o desejo de morar no exterior. Finalmente, a terceira considera que o estilo de prova (que agora está mais parecido com as provas do Instituto Rio Branco) determina, em grande medida, a maior entrada de homens ou mulheres.

Apenas uma entrevistada julga que as mulheres continuarão a ser maioria devido ao fato de que as mulheres com mais idade que ainda não trabalham procuram o serviço público e que a carreira de oficial de chancelaria lhes vem bem a calhar porque “mulheres têm ambição menor e ainda têm responsabilidade financeira menor, comparada à do homem”.

Com a pergunta seguinte, o tema da entrevista passava ser o desejo da entrevistada de prestar o CACD. Metade havia prestado o concurso e metade, não. Das que haviam prestado o exame, três relataram que se tratou de uma tentativa fortuita e que não tinham intenção de prestar novamente. Duas outras disseram-se indecisas sobre prestar novamente ou não, principalmente por agora conhecerem o Itamaraty e as vicissitudes da carreira diplomática.

Entre as cinco que nunca prestaram o CACD, os motivos levantados para o fato de não se interessar pela carreira diplomática foram muito diversos: “Não tenho perfil.(...) Poxa vida, é tão hierarquizado como o exército. Existem as regras não escritas, regras de tratamento mesmo, não é questão de frescura, não. E sou desligada nessas coisas, por perfil, mesmo”; “Apesar de não me sentir nem um pouco atraída pelo ritmo de trabalho, às vezes, eu penso pela questão salarial e de tratamento. Mas acho que não vou fazer, não. Ser diplomata muda as pessoas [para pior. Faz com que os indivíduos passem a se preocupar 24 horas com a imagem e com a carreira]”, “Nunca! Se soubesse como é, não teria entrado nem pra ofchan”, “Nunca pensei, pois, quando entrei, já era casada e tinha um filho”.

Cinco sujeitos responderam que o interesse de prestar o CACD era anterior ao ingresso como oficial de chancelaria e todas essas colocaram

esse interesse em perspectiva, seja por uma “desilusão” depois de trabalharem no MRE, porque as circunstâncias de vida não são mais propícias ao estudo exigido ou porque a realidade da carreira diplomática desagradou-lhes.

O MRE é complicado, a hierarquia aqui é muito rígida, para diplomatas inclusive. Você sempre vai ter alguém acima te dando ordens estúpidas como: ‘Ache a minha mala’, no meio de uma reunião. Vi isso acontecendo com um Primeiro Secretário. O chefe dele, no meio de uma reunião, pediu para ele achar a mala dele que tinha sumido, e a mala estava no seu próprio pé. Tem coisas que vejo acontecer que me incomodam profundamente. Não sei se tenho estrutura para isso, pra estar há 15 anos aqui dentro, ter morrido de estudar, virando noite trabalhando e ter que escutar uma dessa. É muito difícil, tem que ter sangue de barata. Tem coisas que a gente vê aqui, tem chefes... Tudo isso a gente só vê aqui dentro, só quando está aqui dentro.;

Até poderia, mas desde que tivesse uma função. O que me horroriza nessa posição de Terceiro Secretário, nessa idade, é não ter uma função. Realmente é uma coisa pra quem tem vinte e poucos anos pra aguentar isso. (...) Eu, pra ir falar com um Conselheiro que não entende nada do assunto em discussão, só porque está acima de mim... É impressionante, às vezes você tem um cara excelente na divisão e vem um cara do Gabinete e fala uma besteira na reunião e aquilo vinga. Vira posição brasileira. Acho complicado a falta de especialização das divisões.;

Às vezes penso pela questão salarial, ou pela diferença de tratamento, porque isso realmente me revolta. Mas aí quando eu penso que vou ter que engolir tanto sapo que vai contra o meu jeito de agir que penso mais em fazer um concurso pra fora do MRE. A carreira diplomática é bastante injusta, eu considero. (...) E essa coisa de carreira 24h, questão hierárquica, de estar tenso, preocupado com gesto, se vai ser apropriado. De repente uma roupa inapropriada... É demais pra mim. Esse tipo de coisa, carreira diplomática, tratar de temas políticos internacionais obviamente chama a atenção de qualquer pessoa, ainda mais pra quem voltou seus estudos pra isso. Mas quando você vê o dia a dia, de como funciona aqui, a carreira deixa de ser interessante. E conheço muitas pessoas que têm esse ponto de vista, foram conhecendo pessoas por aqui, que foram desistindo, chegaram,

à conclusão que não valia à pena, que pode se trabalhar no âmbito internacional sem ser diplomata.

Apenas uma entrevistada declarou que o interesse pela carreira diplomática surgiu depois de trabalhar como oficial de chancelaria:

A gente reclama muito no Itamaraty, que os diplomatas, às vezes... têm que abaixar a cabeça, tem que seguir certos comportamentos, certo padrão, você tem que se entender bem com todo mundo, não pode nunca levantar uma opinião ferindo suscetibilidade da outra pessoa. E eu achava difícil eu conseguir impor minha opinião, fazer um trabalho sério e competente sem ter que abaixar minha cabeça, sem ter que me enquadrar num tipo de comportamento que se diz padrão. E agora eu estou vendo que não é assim. Você pode ser uma pessoa competente, manter sua opinião e viver muito bem com as outras pessoas da carreira. Se você souber ser realmente diplomata. Diplomata é aquela pessoa que consegue conquistar os espaços de uma maneira que não crie conflitos, problemas. Seria uma grande função. Isso está me abrindo os olhos, porque sempre as pessoas disseram pra mim: ‘Você é diplomata, só não sabe disso, tinha que fazer o concurso, você tá perdendo tempo como ofchan’. Eu tô bem como eu estou. Mas eu posso estar melhor tanto financeiramente, que é um dos motivos, mas também profissional, em termos de realização pessoal minha. De ter condições de fazer um trabalho melhor pelo meu país, pelo meu povo que está lá fora e precisa muito da gente. Então decidi sair dessa posição de ficar quietinha no meu canto, criticando, e de repente tomar uma atitude.

Quanto aos fatores de atração da carreira diplomática, os sujeitos listaram: “Os temas, política, relações internacionais, economia, política externa... Temas que são vedados aos oficiais de chancelaria”; “Vontade de trabalhar para o governo brasileiro”; “Interesse pelo setor público”. Uma entrevistada, porém, afirma:

O que atrai é o querer morar no exterior, o que é um grande erro. Isso atrapalha a vida, desestabiliza demais a vida. Depois que eu tive... Que eu vim pra cá, vi que isso é uma grande ilusão. As pessoas ficam vivendo uma vida que não é delas, um padrão de vida que não é delas. Voltam pra cá com problemas financeiros, emocionais, familiares. Isso eu tô falando pra ofchan, diplomata, contínuo, não importa. O que eu vejo é que as pessoas no Itamaraty são, de maneira geral,

muito desequilibradas emocionalmente. Acho que conta também essa coisa de vai e volta, não ter uma continuidade na vida dos filhos. Por exemplo, os filhos nunca têm aquela turma de escola, aquela turma de bloco, da rua. Cada dia estão em num país, com uma língua diferente. Vem, moram no Brasil, estudam na Escola Americana, têm que estudar fora, porque não conseguem passar em uma boa faculdade brasileira. Vão pra fora, voltam pro Brasil, não têm mercado de trabalho, porque o que fizeram lá fora, aqui não é válido. Acho isso uma desagregação muito grande. Acho que dificilmente você vê aqui – existem, claro, mas não são regra – famílias equilibradas. Aquela coisa de pai, mãe, filho. Aquela coisa normal. De viverem juntos, os filhos irem pra faculdade. Acho que normalmente aqui tudo é muito solto, cada um prum lado. Acho que as pessoas aqui ficam muito perdidas.

Das dez entrevistadas, sete afirmaram não ter mais interesse em prestar o CACD. Duas mencionaram claramente o salário como fator dissuasório: “Hierarquia é forte demais... Pelo salário de diplomata, você pode ter condições de trabalho muito melhores”, “Eu penso é em entrar pro Judiciário, onde os salários são muito melhores”. Outra menciona a falta de tempo para estudar; outra, a idade e fase da vida, em que a mudança de emprego não figura mais como objetivo. Uma outra ainda diz: “Não é carreira pra mim”. Por fim, uma comenta: “Seria interessante, se não fosse uma pressão tão forte, a ponto de mudar as pessoas que entram”.

Duas declararam ter interesse atualmente pelo CACD. Uma terceira teria, se não tivesse que começar como Terceira Secretária – trata-se de uma oficial de chancelaria com pós-graduação e experiência no trabalho.

A penúltima pergunta do roteiro era relativa à sub-representação feminina nas aprovações do CACD, especialmente ao déficit de aprovadas em relação ao número de inscritas e de homens aprovados. Todas as oficiais de chancelaria, apesar de apontarem razões diferentes para este fato, julgam que as mulheres estão menos preparadas para o CACD que os homens.

Uma considera que as mulheres não priorizam sua vida profissional e, por isso, não se preparam como devem.

Acho que seja questão de preparação mesmo. Não acho que seja uma questão de sexo, não. Os homens serem mais bem preparados que as mulheres. (...) Acho que é uma tendência de elas não priorizarem a vida profissional. Não por esse

lado. Às vezes é: ‘Vou fazer pra ver se passo’. Mas, na verdade, ela não está nem segura daquilo que ela queira e ela não bota o bumbum na cadeira pra estudar como deveria ser. Imagino que muitas delas dever sentir um alívio quando não passam. ‘Tentei, mas não passei. Vou seguir minha vida, casar ter filhos’.

Outra, de forma semelhante, compreende que as mulheres, pela dupla jornada de trabalho, têm menos tempo de estudar. Quatro acreditam que falta convicção, que a mulher que se candidata tem “medo de enfrentar a carreira”, não são estimuladas pela família ou que desistem se não passam “de primeira”, ao contrário dos homens:

Eu tenho colegas, sejam ofchans ou colegas da faculdade, que vi estudando para o Rio Branco. O que notei entre eles, na sua maioria, é que, para passar no Rio Branco, é necessário dedicação exclusiva por algum tempo. Homens facilmente: – ‘Papai, eu quero ser diplomata’. Papai diz: –‘Vou bancar seus estudos’. Pra mulher é: – ‘Você tem certeza que quer?’. Mulheres, acredito, pensam de forma mais flexível, então pensam que enquanto estão estudando podem fazer outras coisas também, e com isso a dedicação passa a não ser exclusiva. Acredito que seja algo por aí. (...) Dos que eu vi, aqueles que estavam mais dedicados [eram homens], tavam trabalhando, mas empenhados. ‘Eu quero, eu quero, eu quero’. Todos os anos faziam, mas em geral não davam conta de passar. Hoje em dia há essa profissão de concurseiro, das pessoas que passam prum concurso, não gostei vou para outro, vão subindo, escalando de salários. E diplomata não, hoje em dia não é dos maiores salários da Esplanada e a dedicação, como disse, é de 24 horas.;

Acredito que os homens estão mais bem preparados num todo. Têm mais facilidade. As mulheres precisam ainda melhorar. Acho que eles estão mais bem preparados de conteúdo, mesmo. Até pelo histórico. Você pega um diplomata, o cara já tem quatro, cinco anos de concurso, que investem, que sabem que não se passa no primeiro. E acho que as mulheres desistem. Você tem um pessoal flutuante, que vai presta, não passa e desiste. Acho que isso acontece com as mulheres. Os homens persistem mais. Você tem um homem tentando há quatro anos, obviamente as chances dele são maiores do que você pegar... Sem dizer que o concurso é muito exigente;

Talvez primeiro a convicção. Pra você passar num concurso desses, você tem que ter a convicção muito forte, uma preparação muito forte. E a vida pessoal

de uma mulher casada é mais atribulada que a de um homem casado. (...) Agora, a preparação para o RB é muito especial. Eu acho que a pessoa tem que estar muito decidida a seguir aquela carreira. Você está na faculdade [de Relações Internacionais], você já vê nos rapazes aquela vontade. No dia do vestibular: ‘Vou ser diplomata, vou ser diplomata’. E nas moças não vi isso. Tanto que nenhuma das minhas colegas de faculdade entrou para a carreira diplomática. Seguiram outras. Não que elas não pudessem, elas teriam condições, mas tivessem essa convicção que a pessoa para entrar para essa carreira tem que ter. E uma certa... Como se diz, tem que ser chamada para essa carreira. Não é uma coisa do tipo: ‘Ah, vou ser diplomata’. Você tem que ter uma tendência. (...) As colegas que eu vi fazer, não o fizeram com seriedade. Por isso que falo desse negocio de convicção. Elas fora lá, tentaram, e não passaram nem no TPS. E ponto. Enquanto vi colegas homens que tentaram uma vez, passaram, três vezes, passaram.

Duas questionam se o perfil do teste não é mais favorável aos homens: “Os homens são mais frios, enfrentam melhor os exames, que exigem muita calma e confiança”, “Imagino que, em algum momento do concurso, a pressão possa ser maior para a mulher. Acho que isso conta, porque ficar nervosa em uma prova...”.

Duas citam o fato de não haver expoentes na carreira do sexo feminino: “Só se ouve falar de diplomatas homens”. Duas creem que o desestímulo da família das mulheres pode ser um dos motivos do baixo interesse de mulheres pela carreira diplomática. Uma delas teve sua resposta transcrita logo acima. Outra, assim o faz: “Talvez um pouco pela criação da mulher, aquela coisa que ainda existe, que os pais criam as filhas para terem um casamento, uma casa. Para as filhas terem uma estabilidade logo depois que terminam a faculdade”.

Quatro listaram, entre os possíveis determinantes do menor interesse feminino pela carreira, sua “incompatibilidade” com a opção por casar e ter filhos. “As mulheres têm de abrir mão de família”;

Acho que é quase incompatível na cabeça de uma mulher, quase não, praticamente incompatível. As mulheres que vejo casadas aqui e não são casadas com gente da carreira, normalmente sustentam seus maridos. A coisa vai muito bem quando é com alguém da carreira, diplomata, ofchan. Aí você tem uma vida familiar e profissional conjunta, mas a mulher casada com quem não é da carreira, que eu

saiba, todas sustentam seus maridos. E as que não sustentam, os maridos ficam indo e voltando, mas não se estabelecem 4,5 anos com a mulher naquele lugar;

Não é uma carreira compatível com mulher. Porque a mulher sempre pensa na perspectiva futura, casamento, não sei o quê. Vou te ser sincera. Quando você viaja, vai para o exterior, você vê casos assim de depressão, mulheres de mais idade que acabam ficando sozinhas, múltiplos casamentos, filhos que vão parar, um que ficou lá no país que você estava servindo... Acho que é uma carreira muito desequilibrada para a mulher. Pros homens também, mas para o homem é mais fácil. Por exemplo, você casou com uma mulher num outro país, ela provavelmente vai ficar com seu filho lá pra você, entendeu? (...) Vi vários casos, depressões seríssimas, que as pessoas vão ficando amargas, sozinha, você não forma vínculos, amizades saudáveis e seguras. Isso acontece para os homens e mulheres, mas eles têm um perfil, como posso dizer, que não ligam muito para essas coisas.

Antes de saber o que é a carreira diplomática você pensa: ‘morar fora, viajar, conhecer outro país’. Para uma pessoa que quer se casar e ter filhos, isso não é nada estável (...) A carreira de ofchan pode ser toda feita no Brasil. Tenho várias colegas que têm 20, 30 anos de Itamaraty e nunca foram removidas.(...) Aí, a mulher vê o cargo de ofchan como um emprego, não uma carreira de ofchan, de servidor brasileiro. A mulher assistente pode fazer isso; a diplomata, não.

Uma entrevistada vê, ainda, outro motivo para o baixo interesse das mulheres na carreira, uma outra faceta da questão de gênero aplicada ao trabalho – o conflito intragênero:

Acho também que essa questão do homossexualismo dentro do Itamaraty, que não se aborda muito, é desanimador. (...) Não quero falar pejorativamente porque tenho grandes amigos homossexuais, mas talvez até em função da repressão, criou-se uma fortaleza homossexual no Itamaraty, que no ambiente das pessoas que fazem concurso para o Itamaraty é bem divulgado. Você já sabe que sua ascensão profissional tem esse tipo de barreira. Na verdade, você não tem uma competição com o sexo masculino, mas com a sociedade dele interna. Isso desestimula mulheres bem preparadas. É desestimulante. Eles se protegem, devem ter suas razões pra isso, mas acho que hoje o Itamaraty, institucionalmente, deveria enfrentar. Toda vez que você está no boteco com diplomata é uma

reclamação dos diplomatas homens, que aquele grupo se protege. Não sei se é real, mas que os homossexuais se protegem nas promoções, discussões, nos espaços. Se eu for estudar pra um concurso dessa natureza, que tem que estudar muito... Essas coisas são desanimadoras.

Uma última enxerga em uma característica supostamente masculina o maior interesse pela carreira diplomática:

Pesquisadora: Então você acha que os homens se interessam mais pela carreira diplomática. Por quê?

Entrevistada: *Status. Aham que aquilo dá status e tal.*

Pesquisadora: Você acha que mulheres não estão preocupadas com isso?

Entrevistada: *É. Acho que as mulheres veem com uma outra cara. Não se interessam tanto por isso aí. Elas estão mais interessadas em formação mesmo, sabe, dedicação. Acho que isso pega demais pros homens. Questão de status, falar que é diplomata, encher a boca, e as mulheres, não.*

Por fim, pediu-se às entrevistadas que relatassem casos conhecidos ou vivenciados por elas que as tivessem feito refletir sobre o tema da mulher no Itamaraty. Uma entrevistada diz que nunca viveu, nem conheceu nada sobre o tema da mulher, em quase 30 anos de carreira. Diz que vê mais a diferença entre diplomatas e oficiais de chancelaria (histórias de disputas, etc.). Duas declaram que são os funcionários de gerações mais antigas que tratam as mulheres de maneira preconceituosa:

Só acho que a Casa é machista. Sempre achei. Desde sempre. Pelas atitudes dos chefes que tive, o tratamento diferenciado, os privilégios... Na hora de privilegiar um diplomata ou uma diplomata, os homens sempre foram mais privilegiados. (...) Mais na velha guarda. Essa moçada que está assim, como vocês, acho que não, melhorou muito. Agora esse pessoal com mais de 50... Sim, sim, sim.;

Talvez os Embaixadores mais antigos tenham preferência no trato com os homens. Mas as turmas mais novas, de Conselheiro pra baixo, eu vejo as mulheres circularem, tomarem decisões, conduzirem reuniões, relações internacionais, eventos da mesma maneira, com a mesma competência, ou até mais, porque as mulheres são super detalhistas. Às vezes isso incomoda também. Essa questão

das vaidades, que tem muito aqui dentro. Talvez pode ser isso também, de forma que não deixe abrir tanto para as mulheres.

Três outras concordam: “Todos têm de provar que são bons, mas as mulheres têm de mostrar ainda mais”;

(...) eu ouvi também de funcionária diplomática queixas de tratamento do superior com ela, tratar muito mais duramente a mulher que o homem, exigir muito mais da mulher que do homem;

Tratamento diferente por ser mulher? Acho que a gente vive isso todo dia. Acho que o que mais bate mesmo é a hora da promoção. Sinto que conseguem chegar ao topo quem batalha mais que os homens batalham. Isso é uma coisa de conviver. Trabalha duas vezes mais do que o que um homem trabalha para chegar lá. Não tenho coisas objetivas para lhe dizer, não tenho dados concretos. Mas a gente percebe que tem que trabalhar duas vezes pra chegar lá em cima. E você vê outras batalhando e quem têm dificuldades de chegar e você vê os homens chegam beeeem mais fácil, sem fazer tanto, ou pelo menos não o fazem tão evidentemente.

Outra entrevistada lembra-se do evento que deu início às suas reflexões sobre o tema:

Foi uma palestra na ASOF [Associação Nacional dos Oficiais de Chancelaria do Serviço Exterior Brasileiro] sobre assédio moral. Na época estava sofrendo bastante na mão de uma gerente, estava bastante insatisfeita. Ela não era diplomata. E fui participar dessa palestra para conhecer o que era assédio moral e tudo mais. Descobri que tudo que ela fazia era assédio, que poderia eventualmente processá-la, mas não me dei ao trabalho. Eu vi tantos casos escabrosos de diplomatas, como eles agiam com ofchans, que me chocou horripelmente. Teve até a história de uma ofchan que chegou a ser agredida fisicamente por um diplomata (...) Ao ser sacudida dessa forma, ela imediatamente foi fazer uma ocorrência junto à ouvidoria. E o parecer da ouvidoria foi que ela tinha se excedido no zelo. O próprio corregedor dizia praticamente que a culpa era dela. Se fosse um outro homem, dificilmente eles teriam chegado a isso porque um homem pode ameaçar fisicamente o outro, mesmo um superior. Eu diria que um homem com um outro homem seria assim: – ‘Você não passa daqui’. Ele não iria se meter.

Uma lembra, ainda, de uma reportagem que leu em uma revista de grande circulação “(...) sobre as minissaias das diplomatas brasileiras, como se fosse uma coisa legal, sabe. Eu achei tão ridículo, tão desanimador, tão pejorativo, tão idiota”. E também cita um caso, que presenciou, de discriminação contra uma diplomata que seria mandada para um posto no exterior e que não foi, de acordo com a entrevistada, porque:

(...) na missão, mulher não entrava de jeito nenhum. Foi veiculado pela imprensa, mas sem citar nomes. Não era um embaixador de carreira (...) Hoje tanto homens como mulheres sofrem com o preconceito desses homossexuais. Tem que se tratar isso institucionalmente, profissionalmente. Isso é problemático, você colocar isso parece ser preconceituosa, mas não é. É delicadíssimo esse assunto hoje, mas tem que ser tratado institucionalmente..

Uma única entrevistada acredita que as mulheres na carreira diplomática, apesar de poucas, estão bem representadas: “As referências de mulheres que eu tenho na diplomacia são de mulheres muito boas, excelentes de serviço; são muito competentes, elas se impõem, mesmo”.

Uma relata o que reflete sobre a situação da mulher no Itamaraty:

Sempre me choca, e sempre vejo, pessoas da nossa convivência com problemas, problemas de família por conta desse esquema de vida. O tanto que é difícil para elas manterem a carreira e manter essa coisa de família, isso me assusta. E o que acontece, não sei se você já observou, normalmente casa entre diplomatas, daqui a pouco você se separa e aí vai namorar outro que é daqui. Uma coisa meio, meio... (...) Isso que tenho visto. Não tem estabilidade emocional.

Uma preocupa-se com as repercussões internacionais da sub-representação feminina na carreira diplomática:

Achei que da mesma forma como a questão racial começa a ser tratada institucionalmente, a questão feminina tem que se enfrentar também. De uma maneira ou de outra, isso reflete com os países desenvolvidos, quando você vai para as negociações. É muito ruim você não ter chefas. Isso é percebido principalmente pela Comunidade Européia, pelas funcionárias e técnicas da União Européia. E acho que isso ajuda a gente, quando se é mulher e vai,

tem apoio automático. Porque só tratam você como coitadinha. Você tá numa delegação brasileira, que é tida como machista. As pessoas não falam, mas a gente tem essa percepção. (...) Outro caso horrível. Uma Terceira Secretária da nossa divisão, que foi pra Cúpula do Rio. Colocaram todas as mulheres pra servirem bombons na Cúpula. Imagina botar uma diplomata pra fazer isso?! E não é lugar de se oferecer bombom, a Cúpula do Rio, é um lugar de trabalho. E segundo que confunde elas [sic] com garotas de programa, que são meninas que fazem isso.

E uma última termina sua entrevista com a seguinte constatação:

Uma explicação muito simples. Antes de você ser promovida, você entra no Quadro de Acesso. São poucas vagas e mais candidatos. Existe uma proporção candidato/vaga. A gente houve falar de casos que embaixadores tinham na equipe mulheres diplomatas, funcionárias excelentes, e tal e não defenderam as candidaturas delas ao Quadro de Acesso, e, conseqüentemente, à promoção, por serem mulheres. Novamente, isso não é dito, mas é percebido. (...) Aqui também tem muito hora certa no lugar certo. O chefe certo. Numa divisão acontece uma crise, você tá no meio da crise e está resolvendo. Você se destaca, as pessoas vão lembrar do seu nome, de você. Isso pode render uma boa viagem, uma remoção antes dos seus colegas mais antigos, o que eles chamam de dar carona. Pode acontecer tudo com todo mundo. E você não pode achar que é preconceito, que o Itamaraty esteja contra a mulher. Mas o número de mulher é muito pequeno. Não vejo uma união das mulheres. ‘Vamos conquistar e manter o lugar da mulher nas carreiras’. Não vejo isso, essa conscientização. E a gente ouve dizer das mulheres que sabem que só vão chegar a Ministro de Segunda Classe, não vão conseguir passar para de Primeira Classe. A idade chega, você não é mais promovido, vai para o Quadro Especial. Se você é removida, vai embaixadora comissionada, financeiramente não muda nada. Se você vai comissionada, ninguém mais vai te chamar de Ministra, você vai ser chamada de Embaixadora para sempre, mas, no papel, você coloca cargo, função: Ministra de Segunda Classe. A grande maioria das mulheres sabe, hoje, a realidade atual aqui: até Ministra de Segunda Classe você chegará; de Primeira, provavelmente não. Porque as pessoas ficam promovendo... Ainda têm preconceito.(...) Pode ser que mude, espero que mude. Faça votos para.

5.4.2 *Diplomatas*

Das onze diplomatas entrevistadas, seis disseram que a ideia de prestar o concurso passou pela sugestão de um membro da família – dessas, duas vinham de famílias que já contavam com diplomatas e uma era casada com um aluno do IRBr. Além dessas, duas haviam-se interessado pelo IRBR na adolescência e tiveram essa memória reavivada durante a faculdade: uma, por uma colega que também se interessava pelo concurso e, outra, por um professor, que a incentivou. As três demais buscavam mudança de atividade profissional – nos três casos, os pais das entrevistadas sugeriram o IRBr como alternativa.

Como a maior parte das entrevistadas tomou conhecimento do CACD por meio de membros da família, conseqüentemente, muitas relataram que os maiores incentivos vieram da família nuclear (pai e/ou mãe). Todavia, duas entrevistadas foram desestimuladas pelo pai e uma, por ambos os genitores. Outra relata não ter recebido desestímulo de nenhuma parte. Os demais personagens que incentivaram ou desestimularam foram específicos de cada caso, como ex-colegas de trabalho que tentavam convencer uma das entrevistadas a não mudar de profissão. Uma das entrevistadas que já era casada à época do concurso relata que recebeu estímulo também do marido. Outra também já casada, finalmente, afirmava que o marido não acreditava muito na aprovação, mas não desestimulou.

Quanto a um possível laço de parentesco com outros diplomatas, seis das entrevistadas afirmaram não ter qualquer parente na Casa. Duas tinham parentes próximos que eram diplomatas e uma teve dois parentes que se tornaram diplomatas depois dela. Duas entrevistadas eram casadas com diplomatas, sendo que uma era casada à época do concurso, mas depois se separou, e outra só conheceu seu futuro marido já como diplomata. Ainda assim, pelo menos três, que não tinham parentes diplomatas à época do concurso, sentiam-se familiarizadas com o ambiente da diplomacia pelos seguintes motivos:

(...) sempre estudei em escola estrangeira. Estudei na Escola Inglesa, na Francesa, sempre tive muito contato com diplomatas e achava esse trabalho interessante desde pequenina (...) Foi mais pela convivência ao longo da adolescência, da infância, que eu tive vontade de fazer esse tipo de trabalho também.;

Eu sempre digo que talvez tenha sido porque meu pai era militar (...) e ele tinha uma carreira que eu sei, apesar de outros acharem que não, comparo muito com a carreira diplomática. Ele serviu durante dois anos em [um país estrangeiro]. Eu era muito garota, mas talvez aquilo tenha ficado na minha cabeça (...);

Eu fui muito encorajada pela minha mãe, que era uma admiradora da carreira diplomática. Evidentemente que esse assunto me fez ver que, na sua época, não era comum as mulheres seguirem a carreira. E ela me dizia com constância: ‘Se eu tivesse tido a oportunidade, eu seria diplomata, porque acho uma carreira interessante por isso e isso’.

A pergunta seguinte, sobre as diplomatas que a entrevistada conhecia que eram parentes de colegas, abria espaço para muito diferentes tipos de resposta pelo mesmo sujeito. Dez das onze entrevistadas mencionaram as diplomatas que são casadas com colegas. “Eu conheço uns 25 casais”, “São tantos [casamentos endogâmicos] que eu não sei o número preciso”, “Inúmeras”²⁵. Sete mencionaram as(os) diplomatas que são filhas(os) de outros diplomatas. Três disseram conhecer irmãos diplomatas. E duas entrevistadas falaram sobre as famílias que pertencem ao Itamaraty – os “clãs” de que fala Moura (1999). Uma das entrevistadas sentencia: “Metade das mulheres bem-sucedidas são esposas, ou filhas, ou sobrinhas de outro diplomata”.

Quanto ao tempo e modo de preparação das diplomatas entrevistadas, a maioria (sete) prestou apenas um concurso. Quatro entrevistadas prestaram dois concursos – nesse grupo, todas as entrevistadas declararam terem prestado a primeira vez sem estudar, “para conhecer as provas” e, assim, saber como se preparar melhor para o segundo, o “para valer”. Sobre o modo de preparação, quatro estudaram sozinhas, quatro fizeram cursos de disciplinas específicas com professores particulares, duas frequentaram cursinhos preparatórios e uma participou de um grupo de estudo com outros candidatos.

Uma observação pertinente diz respeito às entrevistadas que afirmaram terem prestado o concurso sem preparo específico, esperando a reprovação, e, para sua surpresa, terem passado. Essas entrevistadas, cinco de onze, viram-se em uma situação de ter de estudar toda a matéria

²⁵ De acordo com Moura (1999), havia, em 1996, 36 casais em que ambos os cônjuges eram diplomatas. (p. 84)

do concurso entre uma etapa e outra para fazer valer a aprovação na primeira fase. E, ao final, acabaram aprovadas.

Ainda sobre a preparação, uma entrevistada faz o seguinte comentário:

E aí eu tenho uma crítica, porque [na capital em que fez as primeiras etapas do concurso] a gente não conseguia informação nenhuma. Na época em que eu fazia, as pessoas que ficavam encarregadas pelo IRBr não sabiam de nada. A gente procurava e eles não tinham informação nenhuma. Acho que é até um ponto negativo pra quem faz fora. Essa história da descentralização, você fica sem acesso nenhum à informação. [Nessa capital], só tinham um caderninho, e era tudo que eles sabiam. Tinha que ficar ligando pra Brasília.

À exceção de uma, todas as entrevistadas responderam que conheceram mais candidatos à carreira diplomática do sexo masculino do que do feminino. Apenas uma embaixadora considera que não conheceu candidatos em número suficiente para emitir um parecer significativo. Sobre o assunto, uma diplomata comenta:

Muitas vezes eu converso com garotas de 18, 19 anos que, quando entram pra faculdade de Relações Internacionais querem ser diplomatas; quando terminam, já não querem mais, estão casadas, acham que tem dificuldade na carreira e tudo mais.

A respeito de possíveis diferenças de gênero manifestadas na preparação e nas expectativas dos candidatos, cinco sujeitos ponderam que homens e mulheres entram para a carreira com as mesmas expectativas e que as diferenças, se existem, são devidas a personalidade e não a gênero.

Outras veem a questão como intrinsecamente ligadas a gênero:

Verifiquei que há um certo receio da parte feminina de fazer o concurso, porque acham que implica certas renúncias do ponto de vista de vida pessoal. Isso que a gente tem que tirar, essa imagem de que fazer diplomacia é renunciar ao outro lado. Eu vejo no discurso de várias colegas que saíram diplomatas essa escolha, escolher entre a carreira e a vida pessoal. Esse tipo de escolha não se coloca para o homem. O homem não faz uma escolha entre a carreira e a vida pessoal. Coloca-se essa diferença entre profissão e vida pessoal. Acho que não há essa

diferença, a mulher tem de ter o direito a ter os dois, ela pode ter uma vida pessoal bem equilibrada e também uma profissional equilibrada, e conciliar os dois. É uma falsa dicotomia dizer à mulher que ela tem de ser médica ou ser casada, ou ter família. Uma coisa que não deveria colocar, você não deveria fazer essa opção. Um homem não faz essa opção, ele pode ter as duas coisas. Acho que a mulher pode e deve ter as duas coisas.;

Uma segunda considera:

Não sei se posso falar por todas as mulheres, mas você tem assim, lá no fundo, aquela coisa assim de que: ‘Eu tenho de ter o meu melhor desempenho porque sou mulher, porque as pessoas vão ter as expectativas de que eu tenha um desempenho pior do que o de um homem. Eu tenho que, na verdade, fazer o meu melhor, para até provar pra mim mesma que essa expectativa negativa dos outros não é verdadeira’. Mas acho que isso afeta as suas expectativas de carreira.

Uma diplomata, ao responder à questão (“Acho que a expectativa de todo mundo que chega aqui é viajar pro exterior, querer ter uma participação no governo, na História do Brasil”) fornece uma teoria que, a seu ver, explica as diferenças de sucesso entre os diplomatas:

Digamos que exista um modelo A, que é mono direcionado, que vai se dedicar exclusivamente àquela profissão, que tem todo um sistema de backup, quer dizer, ele tem a casa dele arrumada, ele tem as coisas arrumadas. Ele tem quem cuide dele. E tem o modelo B, que quer trabalhar, quer vir aqui trabalhar de 9h às 19h, executar tarefas. E tem toda uma vida fora, com outros interesses. Acho que historicamente e socialmente os homens acabam se conformando no modelo A, e as mulheres acabam caindo no modelo B. Agora existem diferenças individuais, conheço muitos homens que têm relacionamento 9-19h com o Itamaraty. São pessoas que sofrem extremamente, têm dificuldades de conseguir remoção, de serem reconhecidos, têm dificuldade de aceitar a lógica da casa, isso aqui é uma corporação, não é a Petrobrás, não é o Banco do Brasil (...) Não é bem questão de gênero, é mais individual. Agora que as mulheres teriam interesses próprios, filhos, outras coisas, que vão cair nesse problema, vão. Agora há mulheres que sobrevivem muito bem aqui e não se queixam.

No que tange à persistência de candidatas do sexo feminino, nove entre as onze entrevistadas conheceram candidatas que, ou passaram com elas na primeira tentativa, ou tentaram novamente e depois passaram. Três entre essas destacam que, no grupo de candidatos de que faziam parte (cursinho ou curso de disciplina específica), foram precisamente as mulheres que passaram e os candidatos homens, não. Outras duas diplomatas não conheceram outras candidatas bem-sucedidas.

Na experiência de todas, não se observa que os candidatos tenham sido mais insistentes que as candidatas. “Não é uma questão de gênero. Quem quer mais, tenta mais”. Pelo menos uma das entrevistadas, entretanto, menciona conhecidas que não foram aprovadas no CACD e acabaram entrando para a carreira de oficial de chancelaria – o que não foi dito sobre homens não aprovados.

Ao serem questionadas sobre um possível perfil de mulheres que se candidatam à carreira diplomática, as opiniões das diplomatas variaram grandemente. Uma Segunda Secretária, duas Conselheiras e uma Embaixadora atestam que o perfil do candidato ao CACD é o mesmo para homens e mulheres: “São pessoas que têm interesse por essa área, que têm independência”. Uma delas comenta:

Como tem gente de áreas distintas, não tem perfil. Acho que a mesma coisa pro lado feminino, não tem perfil. Não existe a mulher diplomata... O que existe é que a sociedade não associa o papel de diplomata com a mulher, mas sempre ao homem.

Outra entre elas acha mesmo difícil traçar um perfil de quem se interessa pela carreira:

A carreira diplomática é como a escolha de qualquer carreira. Como é uma carreira de Estado, se houver alguma característica, eu imagino que seja a de que os homens e as mulheres que a procuram querem servir ao Estado brasileiro. (...) Você entra numa carreira porque você deve ter algumas razões pessoais, cada um terá a sua, obviamente. E isso é impossível de analisar, não dá pra perceber isso... (...) Mas eu tenho um princípio que vai parecer antifeminista, mas acho que, se há um número menor de mulheres, e o há, não é por causa da carreira diplomática, absolutamente. Acho que é porque, enfim, a formação, não só no Brasil, como na maioria do mundo, levou a que a maioria das mulheres não

tivesse, talvez, uma formação adequada. (...) Para mim, é tudo uma questão de formação e dedicação e capacidade de estudo e capacidade de fazer um concurso como qualquer outro, como qualquer ser humano. Não vejo a menor diferença entre um gênero e outro..

Seis diplomatas, porém, concebem que existem traços comuns às mulheres que buscam a carreira diplomática, que as diferenciam dos homens diplomatas:

É um tipo especial de mulher, uma pessoa mais voltada para a profissão, mais alerta. Que não é voltada para casar. Mulheres mais independentes querem uma carreira assim. (...) O que mais salta aos olhos na carreira com relação aos homens é que eles têm uma competição muito grande entre eles, uma pessoa muito dedicada ao trabalho, que às vezes até esquece da família. Algumas mulheres têm esse perfil de serem competitivas também, (...), de botar a carreira na frente de qualquer coisa.;

O interesse por essa atividade, uma certa independência, todas têm uma vontade de serem bem-sucedidas na carreira e tudo. Tem um pouco mais de gás. São pessoas que sabem que vão enfrentar dificuldades e estão dispostas a enfrentá-las. Isso é uma característica comum;

A única característica comum talvez seja a coragem de entrar num ramo tradicionalmente masculino. Muita curiosidade, uma certa temeridade.;

Percebo que as candidatas e as neófitas são mais empenhadas em seu trabalho que seus colegas homens;

São mulheres que têm personalidade forte, que se comunicam com facilidade. Não necessariamente isso é verdade para os homens;

Normalmente é uma mulher bastante independente e que tem curiosidade pelo mundo. Você tem uma sociedade como a nossa, machista, um perfil de mulher que é mais acomodado. Ela está mais enquadrada num perfil de certa submissão, de mãe, uma vida ao redor do homem que ela escolheu para a vida. A mulher diplomata é mais independente, normalmente não abre mão de sua carreira por isso, por causa do problema do lar.(...) Os homens entram por muitas razões. Há

um grupo que entra pela curiosidade de conhecer o mundo, pela facilidade de poder fazer curso no exterior... É interessante o modo de tratamento entre homem e mulher. Por exemplo, uma moça faz um trabalho que não está 100%. Digamos que tem um pequeno deslize. Deslizou porque é mulher. O rapaz, coitado, ele é muito inexperiente, ele é jovem. Então você tende a ser mais condescendente com homem que com a mulher. Acho basicamente o perfil do homem na carreira é um perfil extremamente machista. Com poucas exceções, tem exceções, mas a maioria é muito machista.

Uma última entre elas sentencia:

Existem dois grupos de mulheres no Itamaraty. O primeiro com três características: ambição, poder e controle. As mulheres que conseguem conservar, ao longo de sua trajetória na carreira, essas três coisas são as mais bem-sucedidas. O segundo grupo é constituído por aquelas que são mulheres, antes de serem diplomatas (...) São as pessoas que colocam as suas ambições como mulheres, de viver a plenitude da sua feminilidade antes de tudo, da carreira. Pra essas, é muito mais complicado.

Aproveitando a deixa da pergunta, uma diplomata conta uma função relevante que a entrevista com a banca examinadora (que fazia parte dos concursos de admissão das décadas de 70/80, aproximadamente) tinha:

Pesquisadora: A senhora chegou a falar das entrevistas, que não fazem mais parte do concurso. Essas entrevistas eram...

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

Continuando com o roteiro de entrevistas, a pergunta seguinte versava sobre a avaliação que as entrevistadas fazem sobre seus primeiros contatos com diplomatas do sexo feminino. Duas diplomatas relatam que praticamente não tiveram contato com colegas do mesmo sexo durante a carreira. Note-se que ambas têm mais de quinze anos de carreira, cada. Outra conta que os primeiros contatos com diplomatas mulheres foram marcados pelo que se ouvia falar delas.

O único contato que eu tive foi por meio do folclore da Casa, que é absolutamente cruel, quando você fica sabendo das frustradas, das loucas, que gritam, que bebem. Eu tinha essa imagem muito negativa, de mulheres extremamente insatisfeitas, infelizes, ou que se dedicavam mais ao trabalho. Existia até aquela brincadeira de que você ou é gay ou é mulher. O gay e a mulher se agarram ao trabalho para ter sentido na vida. Como não conhecia nenhuma mulher, foi a imagem que eu tive.

Outra teve experiências negativas nos primeiros contatos com colegas do mesmo sexo:

Foram horríveis. Não que as pessoas tenham sido más, mas porque, não pensando em minhas colegas de turmas, mas outras que estavam há muito tempo na carreira, embaixadoras e tal. Acho que eram pessoas completamente dançadas como mulheres, que tinham abdicado da sua feminilidade, do seu direito de dizer assim: ‘É a festinha do meu filho, e eu vou, porque se eu não for, a mãe dele não está lá, e eu sou a mãe dele, isso é importante pra mim.’

As demais, seis, recordam-se de experiências positivas, mas bastante diversas entre si. Uma chegou a ter contato com uma mulher diplomata antes de ingressar no IRBr e lembra que, sendo esta casada, o mito de que não diplomatas não casam foi quebrado para ela antes de entrar na carreira. Duas outras tiveram mulheres como primeira chefia e só têm elogios a elas: “Ela era um exemplo de competência, de dinamismo. Era uma mulher incrível”, “Tive a sorte de ter como primeira chefe a Embaixadora (...), uma mulher que hoje está no topo da carreira, e que me causou grande impacto positivo”. Algumas salientam que todos os contatos com colegas do mesmo sexo foram “sempre muito bons”.

Prosseguindo na temática do contato com colegas mulheres, questionou-se, a seguir, se as entrevistadas percebem diferença no

relacionamento com colegas em função do gênero. Quatro diplomatas afirmam que esse critério não é determinante para o estabelecimento de boas relações. Entre essas, algumas destacam que “Isso depende mais da pessoa do que de seu gênero” e que, às vezes, a diferença no relacionamento dá-se por uma diferença na alocação de mulheres e homens dentro do Ministério: “Na minha área, tem muitos homens e eles se interessam mais por esses assuntos. Eu acabo me relacionando mais com eles”.

Cinco outras diplomatas asseguram que o relacionamento com colegas do mesmo sexo é mais próximo em função da afinidade nos assuntos, preocupações, “cumplicidade” etc. E também porque, nas palavras de uma delas:

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

Tenho grandes amigos homens e mulheres na carreira. Com as mulheres você tem aquela coisa feminina, que acho ótimo, de você poder partilhar certas experiências, como dificuldades para se conduzir a maternidade, sentimentais. Aquela cumplicidade feminina. Com alguns colegas chego a falar disso também, mas existe essa cumplicidade do mundo feminino, que algumas rejeitam. Renegam aquilo que se identifica com o mundo feminino. (...) Talvez porque elas ainda tenham aquele modelo que você tem que renunciar agendas aos babados, aos perfumes e aos cremes pra você ser uma boa diplomata. Eu acho que não, os homens já entenderam isso, pelo contrário, estão incorporando, os metrosssexuais estão incorporando essa coisa deliciosa... Eu adoro o mundo feminino, não quero me apartar dele de maneira nenhuma. Acho que ele é parte de mim, me identifico perfeitamente com ele. Teria horror de ser homem, acho muito sem graça. Afora ter a minha maneira, a que eu julgo que seja uma abordagem feminina do mundo, acho ela extremamente necessária, é uma contribuição. E quem não entende isso está perdendo. Ao invés de se enriquecer, está empobrecendo;

Nesse aspecto, tem a concordância de outra diplomata que elabora:

Porque uma das grandes perdas que eu lamento nas minhas colegas é – e não é sobre batom ou sobre a roupa que se usa – mas é uma coisa de você conservar esse drive de uma certa agressividade em tudo. (...) pra você ser ouvida e levada a sério, você tem realmente que ter uma agressividade constante, que eu não consigo ter. Posso ter em alguns momentos, em determinadas horas, mas ter isso o tempo todo é extremamente cansativo. (...) Algumas dessas pessoas você achará bem-sucedidas, mas elas não são a regra. Tem uma distinção clara entre as pessoas que realmente quiseram, ou pretendem ascender determinados graus nessa carreira. E até se casaram, tiveram filhos e tal. Mas você vai notar que quase todas elas ou casaram com colegas, em primeiro lugar, o que ajuda muito. Dentro da carreira, elas passaram a vida toda fazendo amizade e em ambientes única e exclusivamente dentro da carreira, voltados para a carreira. Calcularam todos os seus movimentos entre postos e tal com esse objetivo. Se chegaram a ter filho, foi um só, dois no máximo. Já vi, a grande maioria das famílias que detinham um certo prestígio, um certo poder ou uma história dentro dessa Casa. Por aí a fora. Os pais, os tios eram amigos de gente e tal... Toda uma coisa política em volta. Pras outras, não. Umas continuam indo muito bem, mas que eu sinto que os sacrifícios são consideráveis. Algumas continuam até casadas. Alguns até conseguiram isso, mas tomando um ponto onde elas eram o motor, e elas abdicavam que qualquer outra pessoa fizesse qualquer outro tipo de decisão na vida delas. Não vejo na vida dessas mulheres momentos de distração. Que eu me permiti, pelo menos. Eu jamais deixei que a carreira atropelasse minha vida de família.

Apesar dessa afinidade, elas se apressam em acrescentar que, no trato profissional, não há diferença e que o relacionamento com colegas homens também é muito bom. Apenas duas diplomatas garantem que o relacionamento com colegas mulheres é mais difícil do que com homens:

A competição era até mais acirrada entre as mulheres. A falta de apoio, de confiança, era maior... Eu tenho algumas amigas na carreira. Mas são raras, tenho muito mais amigos. Desde a época do Rio Branco e tal, foram coisas que eu lutei com muito carinho para preservar. Acho que, no fundo, nós nos apoiamos imensamente pouco. Acho que tendemos exatamente ao contrário, a tornar a disputa muito mais acirrada quando é só entre nós. O que é uma lástima.;

Mas eu também sempre tive mais amigos do que amigas. Não acho que seja uma regra, é pessoal. Os meus melhores amigos foram homens. Os piores problemas que tive foram com mulheres. Aqui, inclusive, quer dizer, sobretudo aqui. Eu peguei uns ossos muito ruins de se roer. Os homens, não.

A pergunta seguinte dizia respeito às chefias. Seis das onze mulheres (incluindo três embaixadoras) relataram que, em sua carreira até o momento, jamais estiveram subordinadas a chefes do sexo feminino. Três disseram ter tido apenas uma chefe do sexo feminino, uma contabilizou duas mulheres entre todas as chefias, e duas ainda disseram ter tido “mais chefes homens”, sem precisar números.

Todas as entrevistadas declararam não ter preferência por chefes de um ou de outro sexo. As seis que sempre estiveram subordinadas a homens atribuem o fato à escassez de mulheres em postos de comando e não a preferências pessoais. Quatro outras frisaram que sua preferência é por chefes “competentes” ou “equilibrados”, independentemente de gênero.

Pra mim, o que acontece é o seguinte: o chefe sendo sério, competente, e apostando no seu trabalho, é o que vale. Independente de sexo. Pra mim, a relação de chefia é uma relação que o Itamaraty tende a personalizar muito as coisas.

Quanto ao desempenho dos colaboradores atuais, quatro diplomatas afirmaram não perceber diferenças em termos profissionais com base no gênero dos funcionários. Dessas, quatro têm, atualmente, mais homens entre seus auxiliares e colegas de trabalho.

As respostas dadas por duas dessas diplomatas merecem destaque:

Isso talvez exista, mas é uma questão que eu certamente não saberia, não teria instrumentos para explicar exatamente por quê. Isso eu acho que se deve a “n” fatores que certamente psiquiatras, psicólogos, médicos talvez saibam muito mais do que eu. Claro que há uma diferença, enfim, somos seres humanos e temos dois gêneros diferentes. Então, é claro, existe uma diferença de ação... Mas não vejo isso como uma diferença do Itamaraty. Vejo isso como uma diferenciação geral (...). E eu tenho muita dificuldade para ver a coisa assim: ‘Ah, porque homem age assim, mulher age assado’. É muito complicado. Eu tenho dificuldade em ver isso. Eu acho que tudo depende da pessoa;

Se existe, eu nunca dei a menor bola. Não sinto, nunca me preocupei com esse assunto. Chego lá e digo: ‘Olha, tá feito’. Acho que não fui promovida não é porque sou mulher. Não acho que seja por isso. (...) Acho que tem uma atitude altamente soberba em relação aos homens todos. Não vejo a menor diferença entre mim e eles. Se eles veem, é problema deles. Eu vou fazendo as minhas coisas e passando, não posso parar pra me preocupar com isso. (...) E acho que por causa dessa atitude, eu também nunca tenha sentido atitude inversa. Eu nunca me senti vitimizada por ser mulher. Mentiria se dissesse isso. Nunca. Há colegas que se queixam. Já ouvi muito isso. Pessoalmente nunca me preocupei com o assunto. Eu tô aqui. Passei, não passei? Eu devo estar em igualdade de posição com as outras pessoas. Então...

Das seis restantes, três fazem menção às peculiaridades do trabalho das mulheres em virtude de sua condição de mães:

Os homens não estão tão preocupados com horário, têm as mulheres para cuidar da casa, dos filhos... Por isso, as mulheres têm de ser mais organizadas e objetivas, pra conseguir dar conta do trabalho no horário de pegar as crianças na escola, por exemplo;

Mulher fica grávida, tem filhos, estes ficam doentes, têm que amamentar... Só essa diferença natural, básica. Ela existe e nem se discute. Mais difícil o homem chegar e dizer que tem que ir pra casa pra levar o filho pro médico que a mulher. (...) Mas eu também tenho homens que fazem isso.;

Eu não consigo entender o modo de trabalhar... Por exemplo, se eu tenho minha família, e eu uso bem meu tempo de trabalho, sou capaz de executar minhas tarefas no período que lhe é mandada trabalhar, que são oito horas diárias, e voltar para a minha casa com a sensação de dever cumprido. Homem adora ficar batendo papo fora de hora, ou não gosta da mulher e dos filhos. Já tive vários chefes que me prenderam até dez horas da noite. (...) Acho que mulher é mais objetiva, a mulher é responsável, faz o seu trabalho, mas ela volta para seus afazeres, ela não é *workaholic*. Não me sinto confortável de prender meus colegas aqui fora de hora, porque eles têm suas famílias e têm de voltar pra casa. No Itamaraty é de praxe, você tem que ficar preso até dez da noite. E quando você vai espremer, você não fez nada lá, ficou papeando. Essa é a grande diferença que vejo. Você é bem objetiva, você trabalha e no final do expediente você

está pronta, não deixou nada pra amanhã e pode voltar pra sua casa. Mas você nunca conseguirá voltar. (...) Mesmo com a diferença de fuso horário, não acho justificativa pra você manter as pessoas trabalhando até 10 da noite. A vida não é só trabalho. Mas isso é uma praxe, não é no serviço público não, é no Itamaraty.

Três outras diplomatas destacam as seguintes características das mulheres no trabalho: “Mulher é mais cuidadosa”, “Nós temos mais capacidade de adaptação, de flexibilidade”.

Acho que há diferenças muito grandes. Em linhas gerais acho que a mulher tem uma visão de conjunto muito melhor, uma boa ideia de detalhe. (...) Eu já tive filhos aqui no Itamaraty, quando saía de licença maternidade parecia que o mundo ia se acabar. Se uma mulher não está presente, tudo que ela faz de repente aparece. Geralmente o chefe não vê tanto qual é esse trabalho, mas quando ela sai, parece que acabou o grande suporte da Divisão. (...) Mulher tem essa forma de trabalhar, meio anônima, ou camuflada, mas que quando ela some, por algum motivo, parecia que o mundo ia desabar. Acho que pesa esse caráter, não é um trabalho tão glamouroso, mas faz uma falta tremenda.

Uma última entrevistada interpretou a questão sob outro aspecto e ponderou sobre as dificuldades que uma mulher diplomata enfrenta para exercer chefia dentro da Casa.

Sua autoridade é solapada constantemente, por funcionários homens e mulheres. Todos tentam testar sua competência. (...) Quando sabem que vão ter uma chefe, esperam uma histérica, uma megera. (...) E tomam atitudes [pedidos de dispensa, atrasos abusivos] que jamais teriam se fosse com um homem.

O assunto abordado em seguida foi a trajetória profissional das entrevistadas. Trata-se de um tema bastante particular, dado que cada diplomata, em grande medida, escolhe suas lotações e os postos em que serve. Somente as promoções estão além da discricionariedade de cada diplomata. Quatro avaliam que suas trajetórias (incluindo tempos entre promoções) foram semelhantes às de homens e mulheres de sua mesma turma – o que importa para a antiguidade: “Fui promovida rigorosamente com a média da minha turma”. Duas, também entre essas quatro, fazem a ressalva:

Tenho algumas colegas mulheres que estão uma classe abaixo por conta da lei antiga, que obrigava a agregar. (...) E acho que os homens competem mais. Essa é a diferença marcante, estão mais abertos à competição. Mulher é mais inibida.;

Agora, finalmente que a lei mudou, não há mais diferenças entre os tempos para os homens e as mulheres.

Três entrevistadas chegam a se considerar “privilegiadas” em termos de carreira até o momento. Apesar disso, uma entre elas afirma:

Tive bons chefes, fiz muitos amigos... Mas demorou um pouco. Acho que não sou muito parâmetro. Acho que tenho que fazer o meu dever, trabalhar o melhor que posso. Mas eu não corro atrás de promoção.

Outra complementa sua resposta com a seguinte apreciação:

[Quem é parente, mais especificamente filho de diplomata] (...) já sai com um diferencial na nossa frente. Sabe como funciona a carreira, sabe quais são... É óbvio, se você é filho de médico, arquiteto, você sabe da profissão desde o dia em que nasceu. (...) você sabe como funciona, vê seu pai conversando. O filho de diplomata já passa com esse delta X positivo, de já saber como funcionam as relações, já nasceu com diplomatas dentro de casa, os pais são todos diplomatas e tal.

Três diplomatas entrevistadas, no entanto, consideram que suas trajetórias (ou as de diplomatas mulheres, em geral) não são semelhantes às de seus colegas homens. Uma declara:

Eu já poderia tecnicamente ser promovida. Eu já perdi posição, tem gente que já passou na minha frente, mas não é um caso desesperado, não, também não fiquei muito pra trás. Mas aí eu também tenho de fazer uma enorme ressalva. Eu tirei um bom tempo tendo um relacionamento de 9-19 com esse trabalho. Tive meus filhos, tive a vida que quis ter, me dediquei. Enquanto isso as pessoas estavam se dedicando também. Então acho que fiquei pra trás por opção. (...) Mas vejo diferenças pessoais imensas. As pessoas que têm interesses além da carreira, a tendência é que estamos ficando um pouco para trás. Aqueles que se dedicam com mais afinco e têm uma mentalidade mais

itamaratyana estão progredindo. Como os homens são maioria, você tende a ver mais os homens.

Outra fala do efeito de se passar muito tempo no exterior sobre o reconhecimento profissional e a velocidade das promoções:

O que noto é o seguinte: os colegas que intercalaram melhor as suas estadas fora com tempos significativos no Brasil tendem a se dar melhor em termos de promoção, tal, ficam mais conhecidos e tudo, do que aqueles que passam longos períodos fora direto.

Duas outras salientam:

Todas as minhas colegas mulheres demoraram mais. Neste aspecto, há diferença pelo fato de ser mulher. (...) Algumas delas não têm nenhuma conexão dentro da carreira. As mulheres que são conectadas com pessoas dentro da carreira, a minha percepção é que elas têm mais facilidades que a mulher que não tem nenhuma conexão, como é o meu caso. As mulheres que são casadas com diplomatas, ou que têm algum relacionamento com diplomatas, se beneficiam mais do que mulheres que não têm nenhuma relação. Os homens que tenham relacionamentos dentro da carreira se beneficiam desse relacionamento, mas o peso para eles, disso, é bem menos;

Mas se você olha nosso histórico na carreira, da minha turma só eu cheguei a embaixadora. Você vai ver que as mulheres que logram passar, elas sobem até Conselheira e caem. São muitas as razões. Uma delas, certamente, é a questão do casamento. Se você casa fora da carreira, é, por ser uma carreira totalmente nômade, extremamente difícil conciliar com matrimônio. [Das que se casam com um colega] muitas mulheres caíram como Secretárias ou Conselheiras porque não contava naquela época tempo de serviço [ao ser removida para o exterior junto com o marido]. (...) acho o grupo feminino muito desunido, se fôssemos mais unidas, talvez a gente lograsse melhor direitos e mais aspectos positivos do que hoje, porque a classe não é unida, cada uma luta por si só.

Apenas uma não vê possibilidade de comparação de carreiras entre diferentes diplomatas: “Cada um segue o seu caminho...”.

Uma diplomata faz a seguinte reflexão sobre sua trajetória e sobre a carreira, em geral:

A carreira ficou engarrafada. Mas no último patamar, de Ministro a Embaixador, eu não vejo só o gargalo, vejo o fato de que fui preterida várias vezes por ser mulher, acho. Efetivamente não existem razões pelas quais eu não pudesse ir. (...) As sucessivas reformas feitas, no fundo, foram paliativas, nunca feitas para valer, e sempre para atender A, B ou C, e acabam sendo esquecidas. Todos os critérios que foram criados ao longo da carreira pra você progredir foram postos no papel e foram esquecidos. O fato de você preencher esses requisitos nunca contou pra nada. Acho que de ministro a embaixador eu levei muita carona sem justificativa. (...) É uma promoção extremamente política, onde conta conhecimento, porque não dizer pistolão. E aí vai outra coisa que o perfil da mulher e dos homens é diferente. A mulher – eu te digo, se eu voltasse atrás, eu agiria diferente – a mulher se preocupa muito com a qualidade do trabalho que está fazendo, e abre mão muitas vezes da possibilidade de circular. (...) A mulher tem a característica de não se preocupar muito com a rede de conhecimentos que poderão ter, no futuro, rede de apoios para progredir. Pode olhar que a mulher não liga pra esses tipos de coisas. O homem, não, é muito político, no mau sentido, entre aspas. Ele vai fundo em fazer mil favores. Todas essas coisas que você, em princípio, faz, presta, cobra depois. Mulher não faz isso. Essa é uma característica que as mulheres teriam que ser mais unidas e políticas, no bom sentido. Deveriam cultivar mais suas amizades e se cercar de uma rede de apoio, como fazem os homens. Tanto mais bem sucedidos foram, mais tiveram essa rede de apoio.

O tema seguinte era a vida pessoal, familiar e conjugal/afetiva, da entrevistada. A amostra dividiu-se quanto à natureza dos impactos do fato de ser diplomata sobre a vida pessoal. Cinco entre onze consideram que tiveram mais benefícios advindos das viagens e das experiências de morar em outros países, do que os eventuais malefícios. “Foi até bom... Conhecer gente nova, mudar de cidade, de ambiente...”, “Vim pra cá e pude criar um novo círculo de amigos, novo espaço, tudo mais”, “No meu caso, tive sorte de encontrar um marido que pôde me acompanhar, sem grandes ônus pessoais. Isso facilitou muito”, “Fui beneficiada por tudo isso. O fato de ser casada com diplomata facilitou, claro. Meus filhos tiveram boa educação... Mas foi sacrificada em termos de tempo dedicado às crianças”.

Foi uma carreira que abriu muito meus horizontes. Acho que não teria tido a oportunidade que eu tive tão facilmente, por ser representante do governo, de conviver com pessoas tão interessantes, de todas as áreas, letras, música, as autoridades em geral, do mundo da cultura, da sociedade em geral (...) Agora, o fato de ser casada com alguém de fora e ter tido filhos, é claro, influenciou minha carreira. (...) Então, digamos, esse aspecto impactou a minha carreira do ponto de vista dos locais pra onde eu direcionei a minha ida.

Seis outras entrevistadas, contudo, levantam mais dificuldades trazidas à vida pessoal pelo fato de serem diplomatas do que benesses.

Dificultou muito, tornou mais difícil a tarefa de construir e manter unido um núcleo familiar. Essa coisa de você pegar o filho, levar pra lá, pra cá, trocar de escola, sem muito apoio... Isso é muito complicado. E eu não queria renunciar a nada, então...

O mais complicado é com os filhos. Crianças precisam de estabilidade, de continuidade de estudo. E a gente não pode oferecer isso. É uma coisa que só quem é diplomata sabe como é difícil.

Pelo fato de você estar sempre mudando é um grande desafio para a sua vida familiar. Porque o seu cônjuge também fica condicionado por essa condição de ter que mudar... Pro cônjuge é bem pior do que para o diplomata. O diplomata muda, mas com toda uma infraestrutura, e essa mudança é previsível dentro da sua profissão. (...) Os filhos também, você tem todo esse desafio para as crianças, de estar sempre mudando para um país novo, uma língua nova, uma escola totalmente nova. É muito difícil esse aspecto (...) Os seus familiares pagam um preço muito mais alto do que o que você paga.

Acho que os filhos de diplomatas tendem, não só a não ter raízes, mas a ter uma visão completamente distorcida da realidade – a começar pela realidade do país que é deles. (...) A maioria dos filhos de diplomata acha que é francês, canadense, americano. Ele é tudo, menos brasileiro. (...) Eu vejo hoje em dia alguns dos meus colegas mais ligados nisso principalmente pelo enorme grau de problemas com drogas, esquizofrenia e “n” coisas de adaptação, bulimia, anorexia, com problemas sérios de saúde, o que é uma tristeza, num universo que não é tão grande assim. Para mim, é um alerta, um alarme, uma preocupação constante de

manter, firmar essa unidade familiar e essa identidade cultural, não deixar que isso se perca. Meu primeiro dever é sempre ser mãe, antes de todas as coisas, e principalmente antes de ser diplomata, sem dúvida nenhuma.

O casamento fica mais difícil. Amanhã você case com um colega! (risos) Não é o meu caso, meu marido nunca me acompanhou no posto.

Essa passagem muito breve por postos... Quando se conhece gente que poderia se interessar e casar... Muita gente se aproxima de diplomata mulher porque sabe que aquela mulher vai embora daqui a pouco, ela ganha bem, ela não precisa ser sustentada. Acabou que nunca casei, nem tive filhos, apesar de sempre achar que iria.

Apesar de muitas entrevistadas terem-se adiantado à questão dos impactos da profissão de diplomata sobre a vida conjugal/afetiva, havia uma pergunta específica para isso. Uma das entrevistadas teve dois casamentos com diplomatas e, sobre isso, pondera:

Eu acho que se o casal souber levar é a melhor coisa do mundo. Você ganha bem... O meu divórcio não teve nada a ver com o fato de trabalharmos juntos, foi mais uma incompatibilidade em termos afetivos.

A entrevistada que é atualmente casada com diplomata também destaca as vantagens:

Acho que foi muito prático ter casado com diplomata, depois que pôde servir no exterior o casal. Isso só acrescentou. Pra mim foi uma coisa boa. Aí indo pro exterior, podendo trabalhar foi ótimo. Ficou muito bom. Cada um com o seu trabalho. Foi uma coisa que contribuiu.

Outra entrevistada, casada com não funcionário, recorda-se de outro aspecto da questão da vida conjugal das diplomatas:

As mulheres de diplomatas têm um papel crucial, que é a de organização da casa, recepção de convidados... Acho que as mulheres de diplomatas se esforçam um pouco mais nesse sentido, de se adaptar à Casa, de ser a mulher do diplomata, de dar todo um background para que o marido brilhe. E elas se empenham nesse

papel. Os maridos de diplomatas não têm esse interesse, os homens não têm essa mentalidade. As diplomatas, com isso, não têm essa ajuda, esse apoio que os diplomatas têm.

Três outras diplomatas, também casadas com não funcionários, discorrem:

Quanto ao cônjuge, acho que há uma grande diferença entre homem e mulher. Porque o homem, enfim, existe todo um consenso de que a mulher segue o homem. Homem seguir a mulher é um desafio, é uma reversão dos padrões (...) Pesa, é um impacto, em muitos momentos isso é um conflito. (...) Às vezes vinham à superfície, cobranças: ‘Ah, minha carreira não progrediu por causa da sua, por você ficar mudando’. Eu paguei preços na minha vida pessoal, pago ainda, por causa disso.

Porque ainda é culturalmente aceitável que mulher pare de trabalhar para acompanhar o marido e o contrário não. Vão falar que o cara é aproveitador, é preguiçoso.

Acho que é uma carreira muito sacrificada. É bonita, poderia ser muito bonita, mas é, tanto para homem, quanto para mulher, uma carreira de imensa abnegação. Mas eu fico brincando com meus colegas dizendo que ser diplomata é um ato de amor, mas ser cônjuge de diplomata é duplo amor.

E são corroboradas por outra colega:

Devo dizer que não se deu exatamente mal na profissão [o primeiro marido] por causa disso, mas fez questão absoluta – e isso acontece até hoje, e eu vejo colegas homens reclamando disso em relação às mulheres também – de que volta e meia, a gente tenha que ouvir que as pessoas tiveram suas trajetórias de vida truncadas ou atrapalhadas porque vão atrás da gente.

Finalmente, ainda sobre o tema da vida pessoal, pediu-se às entrevistadas que comparassem suas experiências nesse aspecto com a de outras diplomatas conhecidas e com a de colegas homens. Uma das entrevistadas forneceu o seguinte depoimento:

Entrevistada: *Eu acho que uma coisa complicada para nós todos, homens e mulheres na carreira, é justamente essa certa sofisticação intelectual que a gente tem, realmente acima da média do nosso país. (...) Eu senti [das pessoas que se aproximavam] uma certa expectativa de tirar alguma vantagem dessa situação. Que não fosse apenas eu, eu, a pessoa que eu sou, e sim essa pessoa pública, funcional, profissional que eu era. Mas acho que basicamente a gente espanta as pessoas.*

Pesquisadora: A senhora acha que isso é uma coisa compartilhada pelos diplomatas?

Entrevistada: *Eu acho que é compartilhado pelos diplomatas, mas acho que homem tem uma tendência a se conformar com menos, talvez? Justamente porque, no fundo, você tem essa ideia de subordinação. Você não quer uma mulher mais inteligente do que você, quer mais uma mulher que dê pro gasto, que se vista direitinho, que não abra a boca para falar besteira... Mas ela não precisa ficar citando filósofos existencialistas (...). E você sempre pode ter aquela atitude paternalista, que você é que mostrou tudo a ela, esse mundo novo, levou a assistir uma ópera, um teatro em Londres... Proporcionou esse degrau. Acho que pra parte masculina isso é mais facilmente resolvível.*

Sobre o contato com a família original (pais, irmãos, etc.), uma delas comenta:

Existem enormes lacunas em que você não viu seus sobrinhos crescerem, não tem a mesma intimidade com eles. Há uma porção de memórias das quais você só participou porque alguém te ligou e contou pelo telefone, ou descobriu uma carta, um e-mail...

Mais uma diplomata lembra-se do papel da mulher do diplomata, ajuda com a qual a mulher diplomata não conta:

Entrevistada: *Valorizo muito o papel da mulher do diplomata, que fica em casa segurando a estrutura familiar, mantendo essa unidade, cuidando das coisas logísticas. A mulher do diplomata deveria receber salário. Já fui mulher de diplomata e é um papel importantíssimo. Você fica um pouco só, quando você é a única pessoa, no caso, como eu, que tenho uma vivência desse tipo de problema [sem cônjuge no exterior]. Você fica só, dá um cansaço, é muita coisa pra ter que explicar, manter...*

Pesquisadora: A senhora tá dizendo que, como a figura da mulher do diplomata é importante, talvez a mulher não possa contar tanto com a figura do marido?

Entrevistada: *Não, não pode. Na minha experiência eu nunca pude. Quando a mulher do diplomata fica em casa, e geralmente é assim, tem esse.... É uma profissão. Hoje talvez não seja mais, não sei, mas quando entrei na carreira, elas faziam aqueles jantares maravilhosos, sobremesas perfeitas. Isso era muito importante naquela época. Não sei se ainda o é, mas era muito importante.*

A entrevistada que é casada com diplomata compara sua experiência com a de colegas:

Eu nunca tive problemas em trabalhar com o meu marido. Tive problemas de atendimento aos filhos. Eu não sei como isso funciona, por exemplo, com o homem diplomata casado com uma mulher que trabalha numa universidade. Acho que é mais fácil conciliar horário do que os horários da mulher diplomata. Mas eu acho assim, se você tem mulheres que são engenheiras, advogadas, que não é fácil no exterior, você não consegue trabalho. Aí realmente o impacto da carreira nesse casal vai ser péssimo. (...) É mais difícil ainda [para mulheres casadas com não diplomatas], porque os homens se submetem menos a esse tipo de... A não ser que sejam jornalistas, já vi bem-sucedidos, pintor... Mas nem todo mundo tem essas carreiras.

Já uma Embaixadora, casada com não funcionário, atesta:

O histórico das mulheres que tiveram casadas com gente de fora da carreira, quase todas acabaram por se separar porque os caras não aguentaram. Um ou outro caso, o meu, o da [cita Embaixadora] são exceções.

A semelhança que outra diplomata, casada com não funcionário, destaca é: “Uma falta de papel para o marido da diplomata, acho que é isso.”

Duas entrevistadas consideram não conhecer a vida pessoal de colegas bem o suficiente para emitir um parecer. Uma delas expressa a seguinte opinião:

Não saberia te dizer sobre a vida familiar de outras pessoas. Eu sei que aqui no Itamaraty as pessoas, de maneira geral, respeitam muito a família, sempre noto

em vários colegas meus. Lembro que logo que entrei, algumas eram Conselheiras e Ministras, reclamavam muito disso, de ter que abrir mão da vida pessoal, mas não foi o que aconteceu comigo.

Ainda sobre esse tema, uma diplomata tece as seguintes considerações finais:

Acho que é uma carreira que te sacrifica em termos emocionais, pessoais, é uma carreira que te julga demais por aparências e circunstâncias, que as muito aparentes e muito circunstanciais. Não estou dizendo que em outras carreiras não tenham essas coisas. Tenho conhecimento de médicos, advogados, engenheiros e tal... Mas o problema é que, na nossa carreira, tudo isso acontece em momentos que você está transplantado, arrancado do seu meio, que poderia talvez servir como backup, uma defesa, e colocado num lugar onde só tem você. Você e aquele chefe do posto (...) Você está sozinha, não tem pai, não tem mãe, não tem tio, não tem ninguém. Você não tem um lugar para cair. Acho que a nossa carreira não vê o sacrifício que nós, mulheres, fazemos em nome dessa, de amor à camiseta, mesmo. Isso é injusto. Talvez seja a minha maior queixa nessa carreira. As pessoas não se respeitam o suficiente, mas acho que os homens nessa carreira desrespeitam e menosprezam o papel que nós, mulheres, podemos ter e acrescentar, principalmente quando você fala de aspectos de vida particular, de vida familiar, o que você sacrifica e abre mão para continuar fazendo parte dessa carreira. Acho isso uma falta de respeito muito grande com as mulheres. (...) nós mesmas, mulheres, nos prestamos o desserviço para a gente não se indispor. Os chefes são homens. A maioria das pessoas em posição de comando não quer escutar essas histórias. A gente tende justamente a dizer... Como falei no início da nossa conversa, várias colegas, uma em particular, mas várias colegas sempre sofreram pelo gênero. ‘Nunca sofri esse tipo de discriminação’. Mentira! Sofreu, mas não vai admitir isso nunca. Como várias das minhas colegas, e às vezes queria me abrir, contar certos problemas coisa e tal, e que juravam de pés juntos que: ‘Não... Imagina, absolutamente, você que viveu isso sozinha’. E hoje em dia eu sei que não foi bem assim.

Perguntou-se, depois, às entrevistadas, se elas conheceram interessados na carreira diplomática que desistiram por motivos familiares. Duas entrevistadas disseram não conhecer ninguém nesse

caso. “As pessoas acabam desistindo é das outras coisas...”, comentou uma delas.

Outra diplomata interpreta a questão sob outro prisma:

Mas conheço colegas que, pelo menos em algum momento, fizeram a opção de ficar no banco de trás pra poder ter filhos ou cuidar de filhos, enfim. Também colegas casadas com colegas, que fizeram a opção de agregar. Conheço apenas um homem que tenha agregado.

Três outras diplomatas lembram-se de casos de pessoas que saíram da carreira por entenderem que não era sua vocação. “Conheci uns poucos homens que acharam que não era isso que queriam”, “Conheci alguns colegas que saíram. Mas nunca foi por motivos familiares. Sempre foi por satisfação intelectual”, “Três homens, mas mais por uma questão de seguir outras carreiras: um é diretor de teatro, outro é poeta...”.

Outra fala de “Mulheres que tiraram licenças para cuidar de filhos doentes, para cuidar da família (....) Conheço homens que desistiram. Porque achavam que estavam na profissão errada, que queriam outra coisa da vida”. Uma terceira conta:

Tenho colegas [que eram casadas com diplomatas] que largaram a carreira por se sentirem sempre tão passadas para trás, nunca obter as coisas que desejavam. Por se sentirem sempre *bypassed*, elas resolveram agregar de uma vez por todas. Não estavam precisando do dinheiro nem do trabalho, preferiram sair.

Duas diplomatas falaram a respeito de candidatos ao CACD. Uma delas comenta que conheceu um homem, que tentou várias vezes o CACD e acabou desistindo por já ter mulher e filhos. Ao mesmo tempo, conheceu duas mulheres já na mesma situação (casadas e com filhos), que decidiram fazer o concurso e passaram.

A outra recorda, a respeito de uma palestra que ministrou, certa feita, em uma escola de ensino médio:

A pergunta clássica [das meninas] é como se pode conciliar a carreira com casamento. E falei que é possível conciliar, vai depender do tipo de profissão que o cônjuge tenha. Ele pode ser um músico, um pintor... Esses poderão expor, dar concerto em qualquer parte. As profissões liberais, um engenheiro, um médico,

um advogado, eles necessitam de sua clientela, serão famosos, reconhecidos se construirão sua reputação em um determinado lugar. Isso não é possível com uma carreira que a cada três anos te desloca.

A partir da questão seguinte, o tema passou a ser a sub-representação feminina na carreira diplomática. Questionadas sobre o porquê da manutenção do baixo número de mulheres diplomatas no Brasil, as entrevistadas mencionaram como hipóteses:

- falta de informação:

Acho que é um pouco falta de informação. Acho que isso remete a uma coisa maior, que é a questão do gênero como um todo no Brasil. Eu gosto muito de encorajar as mulheres a serem diplomatas.;

- opções mais vantajosas no mercado de trabalho:

Hoje em dia, se você segue uma profissão na área financeira ou advocacia, você tem chances de fazer um trabalho na área muito semelhante da diplomacia econômica, trabalhando num escritório de advocacia, ganhando muito mais. Com possibilidades de fazer uma carreira, e fazendo exatamente o que nós fazemos em termos dos atrativos que a carreira oferecia antigamente, como conhecer o mundo, ganhar em dólar (...). As pessoas dessas empresas têm uma vida muito semelhante à de um diplomata no exterior. Ganham 10 vezes mais, os filhos têm escola paga, as mulheres podem trabalhar, eles têm residência.. Nós também temos. Mas se você compara o tipo de vida, o nível de vida de um trabalhador no setor privado com a de um diplomata no exterior, não dá nem pra comparar, nem pra chegar perto. E hoje em dia, as mulheres vão muito para essas áreas, de administração, financeira, advocacia;

Primeiro porque acho que, mesmo que você se interesse pelos assuntos dessa carreira, você ainda tem posições mais cômodas no mercado de trabalho, nas quais você pode explorar vários aspectos que a gente trata sem necessariamente os mesmos sacrifícios. Ela é uma carreira muito misógina ainda. Eu acho que esses aspectos dessa dificuldade, dessas histórias que se contam que você tem de abdicar da sua vida de, sabe, casar, ter filhos, e uma vida, razoavelmente felizes, está emocionalmente e tal... Isso tudo é muito amedrontador, acho, pra maioria

das pessoas. E é mesmo, exige alta dose de abnegação que nós mesmas, mulheres diplomatas, insistimos em camuflar, não admitir, pintar de outras cores, em dizer que não foi bem assim. Isso é um erro nosso, acho que devíamos insistir nisso, dizer: ‘Não, olha, tá vendo? Apesar disso tudo, nós estamos aqui, e nós valemos tanto quanto vocês, a gente entende desse assunto também, tanto quanto vocês, a minha opinião tem de ser ouvida tanto quanto a sua.’;

A estatística de mulheres executivas e acadêmicas é enorme. Por que essas mulheres não se interessam pela diplomacia? É um grau de sacrifício considerável, sobretudo em termos de renúncia pessoal e o salário é péssimo. Quando eu converso com amigas minhas de turma da faculdade... (...) A que não passou diz: ‘Eu dou graças a Deus por não ter passado! Eu estaria até hoje me sacrificando, teria tido maior dificuldade em levar essa família pra frente, sei que teria que renunciar a um monte de coisa... Estaria ganhando isso que você ganha?’;

Às vezes, as pessoas não querem porque veem outras profissões que você ganha bem. Por exemplo, o Senado. Muito mais tranquilo que o nosso, salário melhor que o nosso. O salário e o horário dos tribunais são melhores. O tempo de recesso que eles têm é maior. Algumas vantagens que a gente não tem aqui. Em outros locais, você tem banco de horas. O Itamaraty não tem. Você trabalha das 9h até às 23h. Você não recebe hora extra, nem tem direito a banco de horas – que poderia te facilitar em sair um pouco mais cedo, ou chegar um pouco mais tarde;

Eu tinha uma moça que foi estagiária, fazia Rel [Relações Internacionais] na UnB. Ela era excelente. Eu promovia ela a embaixadora amanhã! E ela fez concurso pra gestor. Ela tirava o IRBr com o pé nas costas... Ela fez pra gestor, pode trabalhar em qualquer ministério que queira, ganha muitíssimo bem, e não tem que sair do Brasil. Ela casou também. Essas outras carreiras são mais cômodas;

O concurso é difícilimo, é impossível de passar, são 80 milhões de candidatos pra 40 vagas, não sei o quê. As pessoas vão hoje em dia para uma coisa mais segura. Todo mundo precisa de emprego, ninguém pode ficar se dando ao luxo de ficar tentando, tentando. Nem tentam da primeira vez, já vão logo para uma coisa mais segura;

Hoje é muito diferente de quando fiz o exame. As pessoas são muito mais pragmáticas. Naquele tempo nós aventurávamos, as mulheres. Hoje não. Era uma

coisa meio idealista. E como eu te digo, muito temerária. Hoje não, existe todo um campo pro contingente feminino brasileiro que oferece oportunidade que isso aqui não oferece. Essa é a questão. Se você pode ter uma bolsa extraordinária pra você ir passar viajando não sei por onde, anos, e quando voltar você se reincorpora ao mundo acadêmico ou algum centro de estudo, pode publicar seus trabalhos, tem tempo pra ler e tudo;

- imagem da carreira é masculina/ imagem de que mulheres são malsucedidas:

A sociedade, de uma maneira geral, associa a diplomacia a uma carreira masculina. Isso acho que a atual administração já se deu conta. Sempre que vai falar um diplomata, é homem, sempre que aparece na TV, sempre que o porta-voz do diplomata vai falar... São todos homens, nunca mulher. Mulher nunca está em cargo-chave. Nunca houve uma mulher Chanceler, Secretária-Geral. (...) Acho que é preciso colocar as mulheres em posição-chave, para que a sociedade possa associar a diplomacia com a mulher. Isso é um caminho;

O exemplo que a gente tem é ruim, porque a quantidade de mulheres malsucedidas é muito grande. Ainda que elas consigam galgar postos com uma certa posição, o comentário geral que você escuta é: 'Ela é enrolada...'. É sempre uma coisa derogatória, sempre um lado que vai destruir aquela pessoa. Quer dizer, ela conseguiu ser uma ótima diplomata apenas, mas como mulher... 'Isso não sei o quê...'. Não tem sempre esse tom, de colocar para baixo? Isso espanta;

- papel da mulher na sociedade:

Essa carreira é uma carreira pra quem tem certa tendência de cortar os laços. Mulher não corta muito os laços. A gente gosta de manter os laços. Você se lançar assim no mundo... Você não sabe muito bem o que vai ser;

A sociedade ainda tem uma grande expectativa que o homem tenha uma carreira e se desenvolva nela, e a mulher pode optar por uma carreira que é, enfim... (...) É como equacionar isso frente a uma sociedade que acredita que o homem é o protagonista principal em termos de carreira. Não que as mulheres não tenham formação. Se você olhar os números de educação no país, elas são maioria na universidade... Não é isso, é algo que está mais atrás. É o equacionamento

prático de divisão de trabalho mesmo. E do que a sociedade entende o que é a divisão de trabalho. Como nós temos essa peculiaridade de nos mudarmos, essa instabilidade, isso, acho, ainda pesa muito;

Talvez porque no Brasil ainda exista uma cabeça mais conservadora, de que lugar de mulher é mais em casa. Hoje a mulher vai à luta no mercado de trabalho e é palatável pelo homem porque exclusivamente, do ponto de vista financeiro, está muito difícil para o homem bancar a vida sozinho. Ele topa que sua metade trabalhe para completar a renda familiar, mas no fundo ele adoraria que ela ficasse em casa. Acho que a criação está muito voltada ainda para o seu papel na família;

- mulheres não estão bem preparadas:

Diria que é uma questão de formação, porque eu realmente acho que o nosso concurso é bastante sério. Dito isto, é uma questão de formação, de preparação (...). Não sei se, de repente, o homem vem mais interessado pela carreira e encara o concurso de forma diferente das mulheres, por exemplo. De repente, a mulher vem fazer o concurso não tão informada sobre ele. Isso pode também ser um fato.;

Devem ser poucas as que estão de fato preparadas para um concurso da complexidade do Itamaraty. E quando eu digo formação, não quero dizer apenas formação acadêmica. Quero dizer formação em um sentido mais amplo: familiar, social... Não sei como está a situação nas universidades. Mas a gente também sabe em que circunstâncias se pode conseguir um diploma hoje em dia... Isso não quer dizer nada. Nunca vi essa situação como uma situação de diferença entre homens e mulheres. Poucas pessoas têm a formação necessária para passar no concurso e, no Brasil, mulheres menos ainda.;

- impacto da ideia de que mulher diplomata não pode ter uma família:

Não sei se as mulheres têm essa impressão: acham que não vão poder ter uma vida pessoal, ou que vai ser mais difícil casar.. .Ou: 'Não quero me dedicar tanto a uma profissão assim;

Acho que, talvez, pelo mito. 'Você vai para o exterior? Como é que vai ser? O casamento vai por água abaixo'. 'Se você for diplomata, como seria isso? Sua vida amorosa?' É

muito complicado. Talvez isso tenha sido mistificado, muito mistificado por pessoas que não se interessam.;

E também esse mito de que a carreira é complicada para a mulher.;

- dificuldade em conciliar família e trabalho:

A vida feminina aqui dentro é dificultada, como na sociedade em geral, não só pelo Itamaraty. Só que no Itamaraty isso se agrava por algumas coisas. Por exemplo, você tem que ter um marido com a cabeça aberta para casar com a diplomata e saber que vai morar em outro país e poderá ficar algum tempo sem emprego. Acho que isso tende a mudar na medida em que o Brasil faz acordo com outros países para que o cônjuge possa trabalhar. Isso tende a mudar. (...) E tem a questão própria da mulher: você tem filhos, tem família. O ponto de equilíbrio de uma casa é a própria mulher. Ela que sabe dividir o tempo certo entre marido, filho, trabalho, tudo mais. Tem que saber trabalhar com isso. A diplomacia, às vezes, te toma tempo demais (...), Por exemplo, você pega um emprego no TCU. Você entra 12h e sai às 19h. Então, você tem a manhã livre pra ficar com os filhos, bota teu filho pra ir pra escola de tarde, e tem manhã e noite livres. Aqui ninguém sai às 19h. Às 20h é o mínimo que se sai daqui. Fiquei várias vezes esse semestre até 23h30. Às vezes você tem que vir dia de domingo, ficar na hora de almoço...;

Eu vejo que há um equilíbrio maior, até uma certa indignação, que essa carreira é invasiva. A sua vida particular, as pessoas com quem você vai se relacionar, tudo isso acaba, se você deixar(...) Acho isso muito pouco razoável, saudável. Hoje em dia noto que homens e mulheres, talvez mais os homens, começam a achar que isso não faz o menor sentido. Que isso não é a sua vida. Existe a sua vida e a carreira que você escolheu, o trabalho que você executa. Escuto mais esses comentários de que isso não é possível, não é o desejável, não é isso que eles querem. Na minha época esses comentários eram inimagináveis. O sujeito dizer: 'São 19 horas, tenho que ir para casa, pra minha mulher e filho'. Isso não existia! Quem dissesse uma coisa dessas era um absoluto doido varrido. Queria jogar sua carreira no lixo (...). Meu primeiro chefe, por exemplo. Eu saía diariamente da sala dele entre 22 e 23 horas de segunda a sexta. E às vezes ia trabalhar no sábado. E pra ele isso não era nada de mais. Se um dia eu pedia para sair às 19 horas, que era o horário normal, ele: 'Diplomata não tem hora. Nunca ouvi

falar que diplomata tivesse hora'. E assunto encerrado. Passei anos muito feliz, trabalhando com ele, mas praticamente não tinha vida. Só quando ele terminasse e quisesse ir embora mais cedo por um ou outro motivo. E as mulheres todas que eu conheci se sujeitavam a isso com orgulho, como se estivessem realmente cumprindo uma missão.

A pergunta seguinte introduzia outra faceta da mesma questão. O porquê do maior interesse masculino pela carreira, refletido em um número superior de inscrições no CACD. As explicações fornecidas pelas entrevistadas foram:

- papel social/ “criação” dos homens se encaixa mais com as características da carreira:

Porque o homem fica atrás mais de segurança. A mulher tem mais confiança naquilo que ela pode fazer. Sabe que tem outros mercados (...) Acho que o homem tem aquela perspectiva do terno e gravata, ser executivo. Acho que o mundo, a imaginação do mundo feminino é muito maior, mulher tem mais alternativa. (...) Essa perspectiva de carreira, é uma coisa atraente, ela traz uma perspectiva de escalada social, também. Acho que a mulher não procura com a mesma intensidade subir na escala social. Ela quer subir, é claro, mas não tem assim... Até onde eu conheço... Não vejo mulher, colegas indo num lugar, numa festa dizendo: 'Ah, sou diplomata...' Vejo homem fazendo isso, entende?;

Deve ser porque os homens ainda são os chefes de família, precisam ganhar bem e querem um emprego estável. Apesar de a gente saber que o número de mulheres que são sozinhas e sustentam sua família está aumentando, eu imagino que ainda caiba ao homem esse papel de chefe de família;

Acho que o homem, socialmente, é criado para se arriscar mais. O homem é estimulado a se arriscar mais, buscar mais, conhecer o mundo. E isso tem tanto a ver com a carreira! Tem a sensação de que ele não vai abrir mão de nada, que isso só vai adicionar à vida dele. Ele não se preocupa com certas coisas. Aos 20, 30 anos, eles não têm determinadas situações de se sentir preso. É a única forma com que vejo essa questão. A mulher considerar essa questão e achar que está abrindo mão de alguma coisa para ter isso;

Acho que uma carreira que exige mudança constante é mais adaptável para um homem. Ele pode ser seguido, ele pode liderar e ser seguido, enquanto que a mulher não é vista como... A mulher só vem a ser cabeça de família, ela não acaba nessa situação por opção, como o homem acaba. *Opção entre aspas, porque se é determinado, digamos, pela divisão de trabalho, prevalece isso na sociedade, não é uma opção;*

Acho que o nomadismo da carreira, tem gente que não gosta de pensar em sair do seu país. Homem e mulher, mas no caso da mulher, talvez a própria criação que tenha, ela não se interessa tanto;

Entrevistada: *Tem o lado político, o lado de poder. Não sei. Na minha época tinha o lado glamouroso, de que era uma aristocracia que era diplomata. Tem esse lado até hoje, que diplomata se acha um pouco uma casta.*

Pesquisadora: E a senhora acha que os homens têm maior interesse nesses aspectos que as mulheres?

Entrevistada: *Os homens são mais belicosos, empreendedores. Tem mulher empreendedora. Você está decidindo a paz e a guerra na diplomacia, decidindo... Acho que isso entra mais na psicologia masculina de domínio;*

Ainda vivemos numa sociedade em que realmente nossa função primordial é ser a fêmea, que é a reprodutora, que tem que casar e ter filhos. Eu não acho que as famílias, necessariamente, te apoiem da mesma maneira se você for homem ou se for mulher. Acho que você mesma, mulher, não acredita tanto assim. [A diplomacia] É reconhecidamente um caminho árduo, e mais árduo para as mulheres que para os homens. E homem tem sempre essa história de que, talvez seja uma fantasia, de que é mais fácil para romper os laços, se lançar, ou que você tenha mais flexibilidade, ou elasticidade para as coisas que são demandadas na carreira. As longas horas de trabalho, a necessidade de você mudar de países, de você ir às vezes para países difíceis, de você se submeter a certas condições que são mais complicadas para mulheres;

Acho que é um pouco aquela história de você entrar numa turma de engenharia e só tem homem, e você entrar na de pedagogia e só tem mulher? Acho que é uma questão de uma certa propensão, não sei se é cultural, por algumas coisas. Algumas carreiras tendem a atrair mais homens ou mulheres. (...) Acho que é

uma questão do que cai no concurso mesmo, coisas que os homens se interessem mais que as mulheres;

Acho que os homens acham que vai ser tranquilo para eles, que essa é uma carreira como qualquer outra. A mulher, não. Elas são mais conscientes do que vão enfrentar na vida, essa coisa de ficar mudando de país é complicado;

Acho que a questão da pressão da progressão funcional da nossa carreira talvez seja um grande desestímulo para as mulheres, porque as mulheres estão menos condicionadas a serem competitivas que os homens. Tradicionalmente os homens estão muito mais, são já direcionados e condicionados a se envolver com atividades competitivas. As mulheres, não, elas são condicionadas para serem cooperativas. Acho que isso condiciona muito, um desestimulante para a mulher na carreira diplomática;

- imagem da carreira é masculina:

Porque a carreira ainda é vista como carreira masculina. Acho que não há uma política de promoção, do ingresso, da inscrição de mulheres. Ainda é muito tida como carreira masculina;

Já é uma boa notícia que as mulheres sejam 40% das inscrições... Eu acho que é uma coisa que está associada à imagem da carreira, que é fortemente masculina.

Uma diplomata, discorrendo sobre o maior interesse masculino pela carreira, faz a seguinte reflexão:

Uma coisa que realmente me chocou foi o fato de eu achar pessoas aqui, as mais grossas, estúpidas, de um refinamento humano... E é um contrassenso com a ideia de diplomacia. Isso foi o que mais me chocou, mais do que notar que minha vida pessoal ia ser dificultada, que eu teria de ter a sorte de achar alguém que me acompanhasse etc. Esse foi o grande choque que tive: que eu ia estar na mão de pessoas que não têm o mínimo de refinamento de alma. (...) é sempre mais fácil bater numa mulher que num homem. A chance de você ser grosseiro com um homem e ele revidar é muito maior do que com mulher. A maior parte das mulheres que conheço, e eu sou uma delas, é: 'Vamos abaixar a cabeça'. Eu engulo, acho que a culpa foi minha, podia ter feito melhor. Muitas mulheres têm

o mesmo comportamento, enquanto que os homens revidam com muito mais autonomia. Sinto que eles não aceitam esse tratamento. Algumas chefias são de uma crueldade extrema, eles pegam uma pessoa pra Cristo. Que é verdade que os homens vão revidar e não vão aceitar, isso é muito mais fácil perceber. A maioria dos homens não vai aceitar isso. Nem que seja o argumento final, como eu já vi aqui: ‘Você quer sair no braço comigo?’.

Ainda sobre o tema da sub-representação feminina, questionou-se, a seguir, sobre os motivos do baixo número de aprovadas (em comparação, inclusive, com o número de inscrições de mulheres). A maioria das entrevistadas mostrou-se surpresa com os números. Três das entrevistadas não souberam articular explicações para esse fato:

Os homens... será que viajam mais, fazem estágios fora? Mulheres fazem também, né? Não que mulher não tenha queda para pensamento abstrato, porque tem muita mulher em outras profissões. É um mistério... (...) Teria que ter um estudo de campo com essas moças, saber o quê que elas acharam difícil no concurso...;

Isso é um padrão que se mantém, e destoa, por exemplo, da universidade e até mesmo de outras carreiras, né? Realmente não sei;

Não tenho a menor ideia. Até porque é o contrário do que a gente vê hoje em dia nas universidades, onde as mulheres estão se tornando maioria... Não sei mesmo.

Três outras diplomatas, mesmo não tendo clareza das causas, fazem menção a características do CACD:

Realmente não saberia te dizer. Porque a gente não pode dizer que é tendenciosa a seleção porque a gente sabe muito bem que é uma correção ilibada, onde você não conhece sequer quem é o candidato. Não saberia dizer por que elas estão tão menos preparadas que os homens pra esse tipo de prova;

Entrevistada: *Não sabia disso. Sei que as provas não são identificadas. Pelas provas não pode ser. (...) Eu nem sabia desse dado. Talvez fosse interessante pesquisar como tem sido a banca de examinadores. Não sei, sua pergunta sugere que poderia acontecer alguma coisa que mulher passa menos do que homem.*

Você já parte da ideia de que alguma coisa acontece. Eu tenho certeza que a prova não é identificada. Tem exame... Tem exames médicos ainda?

Pesquisadora: Tem.

Entrevistada: *E as entrevistas?*

Pesquisadora: As provas orais, a senhora diz?

Entrevistada: *Tem prova oral?*

Pesquisadora: Tem. O que não tem é entrevista.

Entrevistada: *Na minha época tinha entrevista. E, à minha colega de turma, pediram a ela para cantar o Hino Nacional...*

Sinceramente não posso entender. Teríamos que cruzar com dados assim como o tipo de educação a que teve acesso o contingente de inscritas... Tem que ser por aí. Ou então você tem que presumir que existe uma coisa qualquer pra afastar as mulheres da carreira realmente. Mas como não quero levantar nada conspiratório... Penso muito nisso. Penso que, talvez, se você fizesse uma pesquisa maior, comparando esse tipo de coisa... Isso sempre me espantou... As mulheres sempre ficam à beira de um ataque de nervos na hora da prova e não passam? Por que será? Será que a mulher ainda encara a preparação acadêmica é só para você conseguir novos skills? Visando melhor casamento? Pra você chegar a uma conclusão que não coloque aí uma teoria conspiratória, você tem que começar lá de baixo. As provas das mulheres são mais desorganizadas? Professores têm mais dificuldades em entender nossas provas?.

Quatro outras veem na preparação das mulheres a explicação para o fenômeno:

Eu não sei. Talvez não tenham a oportunidade de se prepararem tanto quanto os homens. Depende de onde elas vieram, de que cursos ou carreiras estão saindo. Eu não acho que isso seja em função de discriminação, ou de dificuldade. Em outras carreiras, você tem isso também. Não só por ser diplomacia, mas você tem carreiras que são tradicionalmente masculinas, engenharia, sei lá, você tem poucas mulheres. Agora está aumentando, e nas outras carreiras também, as mulheres estão tomando mais pé, estão mais afirmativas, estão fazendo o que elas querem mesmo. Nas Forças Armadas também, né?;

À falta de formação. E, quando eu digo formação, repito, não quero dizer apenas formação acadêmica, mas uma formação familiar, social que possibilite à mulher

passar. Eu não acho que seja um problema do Itamaraty. Acho que é a falta de formação. É só essa razão que eu consigo ver;

É totalmente aleatório, já tinha notado. Quando passam 10 mulheres, no ano seguinte passam três. É uma coisa triste. Acho que é um misto dessa questão, de formação, traços culturais e de interesse;

Não sei. O que eu vi no meu vestibular é que as mulheres foram brilhantes. As que estavam lá, passaram, se deram muito bem. Talvez não tenham muita ideia do que estão fazendo. Muita gente se inscreve sem saber o que realmente é o vestibular. Talvez os homens tenham se informado melhor.

Uma última, finalmente, levanta como possível explicação a falta de confiança das mulheres que se candidatam:

Achei que isso teria melhorado com o tempo. Pelo visto, não melhorou. Honestamente, só posso pensar que seja isso, um autoboicote subconsciente (...) Mas eu acho que é falta de investimento próprio, das famílias, das mulheres, medo, talvez, de que você vá realmente partir prum enorme território desconhecido. É mais fácil ser professora, médica, advogada e ficar por aí mesmo. Eu acho que é uma corrente energética assim... É a única explicação que eu possa ter.

A pergunta seguinte demandava das entrevistadas o que elas diriam que poderia ser feito para que mais mulheres se interessassem pela carreira. Duas diplomatas citaram que se deveria divulgar a carreira diplomática para o público em geral.

Talvez divulgar mais a carreira. Nessas escolas em que tive oportunidade de conversar, existe uma total ignorância do que significa ser um diplomata, do quê que a profissão envolve. As pessoas só ligam isso com viver fora, que é uma coisa que às vezes assusta, mas não têm uma compreensão clara do que o diplomata teria de executar como trabalho;

Acho que uma divulgação melhor do quê que faz um diplomata, de como é a carreira. Nas faculdades, nos cursinhos. (...) Nos cursinhos, você tem vários folhetos para profissão x, y, z, e nunca nada sobre diplomacia. A diplomacia é tratada como algo de elite, meio fora. As pessoas não têm informação objetiva

do quê que é o curso, o quê que você vai fazer, o tipo de trabalho. Ainda existem coisas assim, de que diplomata é uma coisa mais de cerimonial. Talvez isso também seja uma das causas do desinteresse. Por que o curso de Relações Internacionais está tão na moda hoje e a diplomacia não é tão divulgada? É mais ou menos assim: ‘Você faz Rel pra poder ir para o IRBr’. Não é necessariamente o caso, nem verdade. Acho que é uma falta de divulgação mesmo, deveria haver um esforço maior junto aos estudantes, os cursinhos, universidades, uma coisa mais explicada, do que é, o que faz;

Se você conseguisse organizar nas faculdades – nas grandes faculdades nos capitais brasileiras – organizar nos grandes centros um seminário, um evento falando da diplomacia, incluindo mulheres, acho que isso já eliminaria uma certa tensão. Não acho que o tema devesse ser necessariamente a mulher diplomata (...). Mas algo sobre diplomacia em que as mulheres participassem. Acho que isso pode, talvez, mostrar que nós estamos aqui. Pode ser algo interessante. Mas, se o que realmente afasta as mulheres, além de questões culturais e tal, é a familiar, não sei se dá para fazer alguma coisa. Duvido que haja uma campanha que se possa fazer na sociedade dando exemplo de diplomatas que se casaram e tiveram filhos. Porque é uma coisa muito pessoal. Seria inócuo, na minha opinião.

Uma terceira sugeriria comunicação direcionada às mulheres:

Algum tipo de divulgação mais dirigida. Quando eu era jovem, era completamente ignorante a respeito. Imagino que muita moça não tenha ideia a respeito, que seja uma possibilidade. Nem entra no universo delas. Acho que agora tem muita mulher estudando Relações Internacionais, né? E não vêm pra cá. É muito baixo.

Duas outras diplomatas destacam que o MRE teria de mostrar em que sentido a presença da mulher é desejada:

Acho que o que precisaria ser feito em termos gerais é principalmente tentar abrir a caixa preta, que ainda somos [diplomatas], e explicar mais às pessoas (...). Qual é a nossa real função e utilidade, antes que isso acabe, porque está acabando rapidamente. Nós estamos enfrentando, e pouca gente se apercebeu disso, uma dinossaurização, fossilização, das nossas funções (...). [Essa é] uma carreira que precisava se modernizar, e, honestamente, em termos de atrair as mulheres mais pra essa carreira, acho que antes de tudo, a gente precisaria mostrar através

de ações, mais do que qualquer outra coisa, que a gente respeita as mulheres nessa carreira, que a gente as trata como iguais – o que não é verdade – que a gente consegue enxergar nas mulheres nessa carreira uma coisa que não seja apenas um parzinho de pernas bonitas ou uma mulher que teve de abdicar da sua feminilidade pra conseguir ser vista e enxergada como um profissional de valor. E isso a gente ainda não faz;

Eu acho que mostrar às mulheres que o olhar feminino sobre o mundo – nem gosto de falar olhar feminino, porque já se coloca a ideia de que há um feminino e um masculino. Não é por aí, mas digamos que ainda haja – dizer que a sensibilidade feminina interessa à carreira. Fazer propaganda, chamados, dirigidos especificamente às mulheres, mostrando casos de sucesso, inclusive em outras carreiras diplomáticas.

Três diplomatas consideram que promover mulheres em maior proporção, ou alocá-las em posições estratégicas, é a melhor maneira de atrair mulheres para a carreira diplomática.

Eu acho que é o que a administração tá fazendo: colocando mulheres em postos-chave, dando visibilidade... Eu acho que é por aí;

Acho que uma coisa que se deve levar em conta é o interesse que esse governo tem manifestado pela ascensão de mulheres a cargos de confiança. Não só o próprio Presidente Lula, mas o próprio Ministro de Estado (...). Há um interesse genuíno do Ministro de Estado em dar às mulheres um lugar de destaque, haja vista a nomeação da [Embaixadora Vera] Pedrosa para ser Subsecretária de Assuntos Políticos, que é um cargo da maior importância. E noto (...) que existe uma preocupação em contemplar mulheres, seja para remoção, seja para promoção. Inclusive na minha promoção, muitas mulheres foram promovidas. Acho que é uma coisa que faz a diferença. Não que os outros não fizessem, talvez não fosse declarado da forma que é hoje. Eu já vi inclusive irritação de parte de colegas homens por causa disso;

Acho que esse esforço da administração atual se insere dentro dos esforços do governo atual de promover, digamos, uma certa equidade entre promoção de homens e mulheres, sei lá, uma reserva, uma política de ação afirmativa. Acho que ajuda. Mas, enfim, acho que essa progressão será lenta. Mas será fruto de

alguma política que vem de cima. Por isso que deve ser mantida essa política de ação afirmativa, enfim, (...), de ter uma determinada proporção de mulheres que sejam promovidas independentes dos fatores que tradicionalmente influenciavam promoção de mulheres, como conexões dentro da carreira e etc..

Essa mesma diplomata e mais uma colega consideram que o maior ingresso de mulheres na carreira depende de uma mudança social:

Eu não acho que seja algo que possa ser feito em descompasso com todo um esforço de mudança dessa visão que a sociedade tem da divisão de trabalho. Uma mudança nesse perfil depende de uma mudança maior;

Do jeito que a carreira é, não sei se valeria a pena a mulher se interessar por ela, não [risos]. Não sei, porque o MRE não faz nada, né? Não faz por ninguém, nem pelos homens, nem pelas mulheres. Quem vem, vem por interesse pessoal. Não sei se seria uma coisa a ser feita. Acho que é uma coisa muito mais séria e profunda, que é como educar as meninas. Não há nada que o MRE possa fazer, entendeu? Acho que é forma de você criar as mulheres. É dar mais confiança, é achar que elas podem arriscar, irem atrás da profissão. É muito mais profundo. É difícil falar do MRE por si.

Uma última diplomata não considera que alguma ação deva ser tomada especificamente para atrair mulheres.

Eu não acho que nada deveria ser feito para que mais mulheres entrassem... Quer dizer, por que mais mulheres? Eu tenho dificuldade em ver as coisas dessa maneira. Não há necessidade de haver mais mulheres. Nem homens... O que tem de haver é mais gente, porque o número atual de diplomatas é absolutamente pequeno para as necessidades do Ministério. Tanto faz se serão homens ou mulheres. O que importa é que sejam pessoas preparadas, interessadas e competentes para trabalhar com política externa. Eu não vejo essa distinção entre homens e mulheres, me desculpe.

Em seguida, perguntou-se às entrevistadas o que a instituição poderia fazer no sentido de atrair mais mulheres. Duas diplomatas impuseram-se uma questão básica antes de responder à pergunta:

Antes de responder a tua questão estou fazendo uma pra mim. Haveria um interesse em ter mais mulheres diplomatas? Se a Casa acha que sim, valeria o esforço da Casa de fazer uma divulgação maior para as mulheres. Não sei até que ponto, nas atuais circunstâncias, a Casa teria interesse em direcionar o curso pra um equilíbrio entre homens e mulheres (...);

Acho que deveria ter uma política de atração de mulheres para a carreira. Agora a gente entra nessa seara: será que há interesse nisso? Será que há uma sensibilidade na carreira, enfim, naquelas pessoas que definem, será que há o interesse de trazer esse aporte da sensibilidade feminina para a carreira? Será que isso é suficientemente divulgado? Existe esse estímulo, para que mais mulheres entrem na carreira? (...) Do ponto de vista da minha visão política, eu não sei se há ainda o interesse em trazer o aporte da sensibilidade feminina para a carreira. Não sei se é isso que está faltando, demonstrar: ‘Ó, mulheres, é bom, estamos precisando de vocês’.

Uma menciona o papel do MRE na divulgação da carreira e do concurso:

Também não sei qual o interesse do MRE em aumentar, ele já tem 800 milhões de candidatos. Essa divulgação já está suficiente para os fins do IRBr. Mas eu acho que, talvez, você poderia ter uma maior qualidade de candidatos se houvesse uma divulgação maior. Porque a grande maioria que é eliminada, é muita gente que realmente não tem preparo, não teve oportunidade. A divulgação é o principal instrumento. E também uma divulgação assim, com a sociedade civil mesmo, divulgar o que o diplomata faz, fazer uma coisa mais... do trabalho do diplomata, das conquistas;

Outra se lembra da possibilidade de destacar a contribuição histórica que as mulheres deram à diplomacia: “Publicando alguma coisa sobre uma mulher importante. Diplomatas, que tiveram... Tanta gente que teve atuação importante na política. Talvez algo nesse sentido”.

Quatro outras consideram que mudanças na carreira seriam o melhor meio de atrair mulheres:

[O MRE] Poderia ajudar a vida da mulher que trabalhar aqui, dando outras facilidades menores, por exemplo, firmando os acordos de trabalho pra

cônjuges no exterior, revendo a política de horário de expediente, essas coisas;

Em primeiro lugar, dar salário condizentes a todos os colegas, todo mundo – todos ofchans, achans, contínuos. Deveria haver uma política de pessoal decente. Em primeiro lugar, uma política salarial decente. Parar com essa mística e exacerbação das vaidades pessoais e ter uma política decente. Eu sou um profissional, não sou uma bola de vaidade. (...) Eu vejo, agora, as pessoas não conseguem mais se capitalizar. Tem muita gente que agora, no fim da carreira, tá fazendo posto sacrifício na África, sobretudo quem tinha filho e tal, pra comprar um apartamento, pensando na aposentadoria. Isto não é normal. Porque você pensa na situação econômica do Brasil, essa questão do financiamento habitacional, tudo isso, é claro, que influi, mas não é normal que você tenha uma carreira que te exige tanto sacrifício, que tenha tão pouco glamour. As pessoas são doidas, elas inventam um glamour que não existe. (...) Tem gente que introjeta isso e acha que é... Mas isso não é a realidade. Um restaurante, um coquetel... Aliás, a cada dia mais pobres! O mundo inteiro está empobrecendo – essa é a grande verdade escondida atrás de uma grande mentira. (...) Então, o salário tem que melhorar. Isso é uma vergonha, essa gente não se dá conta desses contínuos perambulando pelos corredores. (...) Depois propaganda direcionada para as mulheres. Mas não vai vir, querida, você acha que?... Tem muita gente aí que fez academia, Rel, Pol [Ciências Políticas] e tal e está fazendo outras coisas. Vejo artigos maravilhosos de mulheres da USP e tudo e digo: ‘Por que ela nunca quis ser diplomata?’ Eu penso nisso. Porque certamente ela não teria a satisfação. As pessoas têm consciência disso. (...) Deveria, então, haver uma reformulação das políticas salarial e de pessoal, uma coisa séria, e parar com tantas coisas. Tem que abandonar a política de atuação na base da utilidade marginal das pessoas, e tem que se fazer construir uma série de iniciativas visando especificamente o contingente feminino.;

Eu não acho que o MRE tenha uma política de pessoal consistente de longo prazo, muito menos para o público feminino (...). Pra mim esse é o grande calcanhar de aquiles do MRE. O MRE vive essencialmente de material humano, e trata este material como lixo. Não tem um apoio para essa parte humana, muito menos pra mulher. Nunca vi nada, nunca participei de nenhum debate. Nada.

Finalmente, três diplomatas expressam as seguintes opiniões sobre duas possíveis ações institucionais relacionadas às mulheres²⁶:

Você vê que em toda promoção você tem assegurada uma mulher, em algum nível da carreira, mas porque está dentro do modismo da política das cotas. E sou absolutamente contrária (...). O funcionário tem de ser olhado pela qualidade que tem, independentemente do sexo. Então se é uma mulher competente, ela deve ter o direito de assumir posições importantes e desempenhar um determinado trabalho, igualmente para o homem. Acho que há muito mais condescendência para o homem e mais dureza no tratamento da mulher.

Entrevistada: *Eu acho que seria uma coisa extremamente negativa... O quê? Facilitar a entrada de mulheres no concurso, por exemplo?! Seria denegritório. Acho horrível.*

Pesquisadora: A iniciativa não precisaria necessariamente dizer respeito ao concurso...

Entrevistada: *Então eu não sei! O que você teria em mente?*

Pesquisadora: Talvez campanhas de divulgação, de incentivo...

Entrevistada: *Eu não acho que as campanhas deveriam ser direcionadas às mulheres. O que é necessário, sim, é uma campanha séria de divulgação, de informação, para a população em geral porque nós somos muito poucos! Um número realmente incompatível com as necessidades da diplomacia brasileira atualmente. Precisa haver um trabalho de divulgação, sim, e muito sério, mas não para mulheres, para todos..*

A terceira diplomata também não endossa propostas de “ação afirmativa” para mulheres nas promoções da carreira diplomática. Apesar de considerar que uma atenção voltada ao gênero feminino faria parte de uma “política voltada às minorias, que é diretriz do Governo” e que responderia às necessidades que a mulher profissional em geral passa, de cuidado dos filhos, por exemplo, essa entrevistada receia que a adoção de cotas para promoções de mulheres possa gerar o estigma de que cada diplomata do sexo feminino promovida tenha que passar pelo

²⁶ Os dois primeiros trechos foram retirados de outras passagens da entrevista, que não diziam respeito ao incentivo para o ingresso de mulheres na carreira. Como os argumentos dos três trechos se assemelham, entretanto, optou-se por apresentá-los agrupados.

constrangimento de ser desacreditada em seu mérito. O que poderia, ao final, “acabar revertendo contra as mulheres”.

A partir desse ponto, muda o foco da entrevista. Pede-se às entrevistadas que emitam suas opiniões sobre o fato de as mulheres serem maioria na carreira de oficial de chancelaria. As diplomatas deram respostas que continham mais de uma razão para o fenômeno. Abaixo, os argumentos mais citados.

- Carreira atrai mulheres que são parentes de diplomatas:

Eu acho que nas gerações mais antigas, algumas vinham por parentesco. Sempre conviviam com diplomatas, conhecia essa carreira, e como não queriam ser diplomatas, ou: ‘Acho que não vou conseguir’, algo assim. Fazia para ofchan, que é um pouco o mundo que a pessoa conhece, né? E tem os casos daquelas que passam no concurso para acompanhar o marido. O marido é diplomata e fazem o de ofchan para ser removida junto, para não ter fechada a oportunidade de ter salário, função, alguma coisa;

- carreira atrai mulheres que querem se casar com diplomatas:

Porque aí elas podem casar com diplomatas e ter postos juntos. E ao mesmo tempo existe o aspecto da hierarquia. E a hierarquia aí reflete mais uma vez a divisão social do trabalho. Quem lidera são os homens, quem são liderados são as mulheres;

Na época, antigamente, porque era muito chique, era uma ponte pra você casar com diplomata;

Conheço várias mulheres de embaixador que são ofchans. E agora podem ser removidos juntos. E é outra facilidade, que não tinha antigamente. Tem muito diplomata que casou com ofchan. Também, não agora, mas no passado, você tinha uma qualidade de preparo e de extrato de classe social muito mais alto na carreira de ofchan, porque elas entravam pra casar com diplomatas. No passado era assim. Você tinha muitas moças de família, de algum dinheiro e que entravam pro Itamaraty pra fazer algum trabalho, mas na verdade elas queriam casar com diplomatas. E muitas se casaram com colegas. Isso era o perfil de 30 anos atrás. Hoje não é tanto, mas o concurso de ofchan é bem mais fácil

que o de diplomata também. O pessoal não está disposto a estudar tanto quanto. Acho que também existe esse perfil de executar tarefas de apoio. Tem exceções, mas sobretudo as mulheres. Elas estão mais acostumadas a executar trabalho de arquivo, secretariado. (...) As pessoas usam o ofchan de telefonista, de arquivista, de datilógrafo. Hoje em dia há o computador, mas antigamente era sim. É uma função de apoio, e o concurso é muito mais fácil. Você tem muitas mulheres entrando. O homem busca muito mais uma função de mando, de projeção uma carreira que paga mais. Ele tende a procurar a diplomacia. E a mulher tenderá a executar esse tipo de trabalho menos, de menos responsabilidade.

- atividade de secretariado é estereotipada como feminina:

Eu acho que deve ser ao fato de que oficiais de chancelaria exerceram funções de secretária, de assessoria. E essa é uma profissão basicamente de mulheres;

Acho que a carreira de ofchan, tradicionalmente, começando no Rio de Janeiro, é uma carreira que atraía muitas mulheres que trabalhavam basicamente fazendo serviço de secretária. Não era uma carreira de nível superior, passou a ser nos anos 80, tenho a impressão. E só depois do concurso de 94 é que se exigiu curso superior. Isso tem que ser levado em conta, porque a mulher sem o curso superior não poderia fazer IRBr. Por outro lado, como essa história começa no RJ, o Itamaraty, na época, atraía muitas pessoas de classe média alta. As primeiras funcionárias, que não sei se entram como ofchan, ou se tornaram mais tarde, eram mulheres de classe média alta, que conviviam com as pessoas, participavam da mesma vida social dos diplomatas. (...) O quê que elas faziam? Faziam trabalhos de secretária. Hoje em dia é diferente. Tem ofchan que faz trabalho substantivo, mas acho que isso atraía mais, e a função de secretária, em geral, é um dos ramos onde a mulher prevalece. É muito mais fácil ver uma secretária que um secretário. E homem não procura fazer secretariado, o curso. Muitas mulheres fazem esse curso (...). Hoje em dia você também tem os casais de ofchan. Isso é um atrativo, pegam postos juntos. Mas acho que tem mais mulheres por isso, em função da tarefa que era atribuída no passado ao ofchan, pelo fato do ofchan não ter necessidade de curso superior. E agora, muito ofchan se fosse fazer a prova hoje não passaria. Se você está pesquisando sobre isso, você há de notar que há uma diferença grande entre os ofchan antigos e mais novos;

Acho que, durante uma época, se confundiu um pouco o cargo de ofchan com secretária. Aí é uma coisa que as mulheres se candidatam facilmente. E não é, teoricamente. Muitas vezes a pessoa acaba sendo secretária, mas nem sempre;

Porque é uma ótima *second best*, uma ótima segunda opção. Você tem praticamente todas as vantagens, você tem um exterior, uma diferença pecuniária pequena, você faz aquele papel para o qual todas nós fomos ainda criadas. Nos anos 50, no final, os empregos aceitáveis eram aqueles, enfermeiras... Não era médica, era enfermeira, secretária. E hoje em dia, essa carreira é uma carreira extremamente conservadora, a carreira diplomática. Você tem que fazer um esforço enorme para tirar de você que você não é uma secretária de luxo. 'Então você é ofchan?...', que aí você é uma secretária de luxo.;

Hoje acho que vem dessa dificuldade de conseguir emprego, as pessoas fazem muitos concursos. E ainda é um pouco melhor do que secretária. É um passinho que a mulher deu. Ao invés de ser secretária ela é ofchan, já tem um título, já vai pro exterior. Mas acho que isso vai diminuir também, viu? Cada vez mais homens vão fazer (...) Porque os homens... Ofchan nunca vai mandar. Homem estava acostumado a mandar. Agora os homens querem trabalhar. As pessoas querem trabalhar. Mandando ou não. E esse é o conflito que existe entre os ofchans e os diplomatas.;

- é uma carreira menos exigente que a diplomática:

Porque a carreira é menos exigente. Do ponto de vista de lotação, de transferência... Uma ofchan de boa qualidade estará trabalhando sempre com excelentes chefes, em muitos bons postos. Já a carreira de diplomata é muito mais hierarquizada, tem mais obstáculos. Inclusive o próprio gênero de atividades é diferente. Tem muito menos desafio e responsabilidades na medida em que a carreira de ofchan, tal como o Itamaraty leva, eu acho errado, ela é de apoio, porque 90% dos ofchans são transformadas pelos diplomatas em datilógrafos. O que eu acho uma barbaridade (...) A frustração eterna é você ter como trabalho o que está muito abaixo do que, a principio, eles poderiam executar. Mas há um grande número que tá satisfeito com isso;

Em principio, teria o mesmo peso negativo da diplomacia: vai para o exterior, vai enfrentar chefia, vai ter exatamente o mesmo perfil. E não é um vestibular fácil.

Se bem que anos atrás era mais fácil. Talvez isso explique 30 anos atrás, talvez, porque que elas entravam e os homens acabavam indo mais para a diplomacia. Talvez uma coisa mais fácil pra poder entrar. Eu conheço o caso de uma ofchan que é extraordinário. Ela estava no IRBr, tinha passado pra diplomacia, tava noiva, e o embaixador na época, que era diretor do IRBr, chamou essa pessoa num canto e disse a ela que a diplomacia não era a carreira pra mulher que quisesse se casar. Ela tinha chegado noiva e ia se casar. Isso milhares de anos atrás. E que ela deveria sair. E ela saiu. Depois voltou, casada, fez pra ofchan porque não conseguia passar de novo para o IRBr. Essa história é absolutamente extraordinária. A única forma que eu talvez explique isso é porque anos atrás o vestibular era bem mais fácil para ofchan. Hoje em dia, não;

Talvez seja por isso, não vai ter tanta responsabilidade. Ofchan já é.... Talvez tenha uma coisa aí, que mulher tenha um pouco de medo de responsabilidade nesse sentido, vai pra uma carreira que vai ser mandada, mais do que tomar posto de mando. E o homem gosta mais de poder, de mandar. (...) Tem uma colega minha que diz que a gente sempre duvida da nossa própria capacidade de assumir algumas responsabilidades, alguns cargos. Porque os homens não duvidam. – ‘Você quer ser Papa?’ – ‘Sim!!!’. Mulher fica: ‘Eu conseguiria?...’

Após essa pergunta, questionou-se às diplomatas quais eram as semelhanças e diferenças existentes entre as duas carreiras (diplomática e de oficial de chancelaria). Uma das diplomatas indicou seu pensamento sobre esses aspectos na resposta à pergunta anterior:

Em princípio, teria o mesmo peso negativo da diplomacia: vai para o exterior, vai enfrentar chefia, vai ter exatamente o mesmo perfil. E não é um vestibular fácil. Se bem que anos atrás era mais fácil...

Na mesma linha, duas outras diplomatas comentam:

As semelhanças são as dificuldades que enfrentam, essa coisa de ir para o exterior. Ofchan tem que saber muito bem línguas, quando chega num lugar é ele quem vai atender telefone, marcar as entrevistas, fazer as pesquisas. Isso às vezes é uma dificuldade, dependendo do país pra onde vão. E são carreiras paralelas que funcionam muito bem juntas, as semelhanças são todas. O fato de você poder ir por cinco anos te dá mais estabilidade, você já sabe que é por cinco

anos, você não tem aquela pressão de em três anos sair, então é uma coisa boa, nesse sentido. As dificuldades são as mesmas. Acho são muito semelhantes as carreiras. Acho que você exigir nível superior ultimamente foi uma coisa que desapontou muito os ofchans que entraram num concurso algum tempo atrás. Agora tem gente com mestrado, doutorado que entraram, que acharam que iam trabalhar com política externa, sei lá, aí chega aqui no ministério, muitas vezes tavam servindo café, isso é uma coisa que desestimula muito. Muita gente saiu, abandonou, fez outro concurso pra outra coisa. Acho que a carreira é mal aproveitada, a de ofchan. No exterior eles dão muito mais as funções de ofchan, então ofchan faz muitas coisas, realmente lidam com parte de política externa, mesmo. Eles têm funções que são importantes. Aqui no MRE eles são subaproveitados, e muitas vezes isso é um problema. Eles poderiam também ter feito para diplomata. Não fizeram, não sei o porquê, mas é uma coisa que, se você exige dos dois nível superior, o tratamento aqui na Secretaria de Estado tinha de ser melhor, eles tinham que ser mais bem aproveitados. Você tem uma falta de diplomatas muito grande, e o ofchan poderia muito fazer as coisas que os diplomatas fazem muito bem. Eles são delegados a uma função de arquivo, atender telefone, fazer documentos e correspondência simples. Eles têm nível pra fazer coisas melhores;

Semelhança: acho que muitas vezes você tem o ofchan muito bem formado (...). Também a possibilidade de ser removido, que é algo que deve atrair muito as pessoas para a carreira de ofchan, não sei quais são as motivações. Diferenças... Não sei em número, mas salarial, sei que eles não estavam contentes com isso, e principalmente o tipo de tarefa, né? Agora isso é inerente à carreira deles, toda carreira tem a sua tarefa, então obviamente a deles vai ser diferente da nossa. Às vezes, dá um pouco de pena porque tem pessoas que têm potencial e poderiam ser mais bem utilizadas no MRE. Acho que se você não dá uma coisa muito interessante pra uma pessoa que vem motivada, o que acaba acontecendo é que ela vai se desmotivando. E começa a entrar naqueles vícios de funcionalismo público: ‘Ah então vou fazer meio período, vou fazer outras coisas’. Isso que acho que é um pouco de desperdício. E acho que deveriam ter mais ofchans. Em algumas áreas eles fazem muita falta. Ter alguém ali que se responsabilize por alguma coisa, ou que, sei lá, dentro de uma divisão se responsabilize por fazer comunicações, ou ter contatos com algumas pessoas e tal. A gente poderia ter isso, mas estamos tendo uma escassez complicada de funcionário. Isso tá fazendo falta.

Traçando o raciocínio inverso, outra diplomata pondera:

Você tem a vantagem de poder ir para o exterior, ter postos, ter passaporte assim assado, estar no quadro de serviço exterior sem sofrer as agruras de enfrentar a competição acirrada, o nível de preparação exigido... Desilusão encontrada em ser uma mulher, uma mulher diplomata (...). Tenho colegas minhas, mulheres: ‘Mas como vai essa moça bonita?’. E eu tenho vontade de dizer: ‘Eu não sou mais moça, quanto mais bonita, pelo amor de Deus!’. É muito complicado isso, você vencer esse tipo de coisa. É uma tarefa, que confesso a você, hoje em dia estou completamente cansada e exausta. Quando você é ofchan, isso é fácil, porque você é mais ornamental mesmo, você faz um trabalho de secretariado. E pra isso você está perfeitamente adequada, você é mulher, você é secretária, você atende ao telefone, você toma recado, você atende às pessoas, você chama o contínuo para servir o cafezinho. Isso é uma coisa que no universo deles cabe. Isso é perfeitamente aceitável, ninguém vai ficar brigando ou combatendo você se você é ofchan. Mas se você é uma diplomata e você chegar na reunião e bater na mesa e disser: ‘Eu não vou pegar o seu recado e nem fazer a sua reserva de passagem aérea porque eu sou tão diplomata quanto você!’, aí o cara faz: ‘Hehehe... Ah é...’. Você tem que lembrar a criatura disso;

Três outras diplomatas salientam o caráter de carreira de apoio do cargo de oficial de chancelaria:

Inclusive hoje você tem uma carreira de ofchan mais estruturada, inclusive com tempos pra remoção e tal... Antigamente, um ofchan entrava, ele poderia ir para um posto e ficar lá o resto da vida. Porque antigamente os ofchan não precisavam ser removidos com a frequência que são hoje. Não faz muito tempo que isso tava em vigência. Se um ofchan fosse bom, ele ia pra um bom posto e ficaria lá dez anos. Hoje eles estão com prazos para voltar para a Secretaria de Estado, tem uma série de estágios. No passado não tinha. Da minha geração, que já tenho 30 anos de carreira, conheço muitas ofchan que fizeram a carreira inteira em NY, Londres, Genebra e se aposentaram. (...) A carreira de ofchan que o Itamaraty leva é uma carreira de apoio, não é aquele perfil de mulher totalmente independente e que queira assumir função de mando e tenha capacidade de assumir a direção. O ofchan executa tarefa, mas ele raramente comanda ou dirige. Você tem exceções, tem vários ofchans dirigindo vice-consulados e etc. Mas o perfil geral é de gente que executa trabalho a mando de alguém, ele não dirige. Talvez seja o que estava

te dizendo, o perfil da mulher brasileira, menos independente, gosta mais de ser mandado. De executar tarefas direcionadas por alguém que mande;

Acho que a carreira de ofchan é uma carreira basicamente de assessoria. São pessoas com uma dose de ônus de chefias, responsabilidades de chefia, bastante reduzida, ou mais reduzida. Então pessoas que querem ter uma boa carreira, fazer as coisas seriamente e tudo, mas sei lá, porque são tímidas, não querem se expor tanto. Isso é um aspecto, não querem se expor tanto, não querem chegar a ter essa responsabilidade de chefia etc. Outras porque ainda existe uma certa mística, acham que talvez não estejam em condições. Você tem que pensar muito no conteúdo inconsciente de cada um. Acho que tem tanto ofchan competente por aí que podia ser diplomata. Eu tenho uma amiga que tem um mestrado maravilhoso, ofchan antiga, minha amigona e tudo mais. Perguntei: ‘Por que você não fez?’ E ela: ‘Deu o maior [medo] na hora’. Que ela veio de uma família mais pobre, teve mais dificuldade pra conseguir chegar onde chegou. Talvez as pessoas não se sintam à altura, porque essa mística maluca é mantida;

A carreira de ofchan é de apoio ao diplomata, é uma carreira administrativa e tal. Agora, a semelhança entre as duas é que elas exigem maior qualificação que o necessário. É impressionante como os ofchans são subaproveitados. Exige-se nível superior pra pessoa ficar atendendo telefone ou batendo à máquina... Conheço muita gente boa que saiu porque se sentiu muito desvalorizada. Imagina, tem gente que entra aqui com pós-graduação e vai ser colocado pra ser secretária!....

Outras diplomatas ressaltam as vantagens que os oficiais de chancelaria acabam tendo em função da ausência de competição por promoções:

Olha, eu tinha um chefe que dizia que a grande carreira nesse ministério... Semelhanças, eu não acho que existam grandes semelhanças, não. Talvez um ofchan lhe dê uma visão totalmente diferente, mas acho a carreira de ofchan, primeiro, não tem essa cultura de promoção e hierarquização que a nossa tem. O peso da hierarquia é muito forte dentro da nossa carreira. A carreira de ofchan, a estrutura hierárquica dela é totalmente subordinada à nossa, ela vem abaixo da carreira diplomática. Mas ao mesmo tempo, internamente, dentro da própria

carreira, do estamento, você não tem essa hierarquia. Segundo, o processo de promoção deles é muito mais automático que o nosso, isso é um fator de muito menos pressão. O nosso sistema de promoção é um peso, é uma coisa assim tremenda. (...) Na carreira de ofchan você não tem isso, você não tem esse condicionamento, mas tem a progressão funcional que é comum a todas as outras carreiras do serviço público, você vai progredindo, enfim, em função da antiguidade. Você não tem como ter intervenção política na promoção de um ofchan, enquanto na diplomacia é só o que prevalece. Não é só o que prevalece, mas o grande peso é esse. Tanto que na de ofchan você não tem isso. (...) Olhando de fora, sem ter a visão da coisa, um ofchan que é excelente, muito bem formado, em geral, ele tem muito mais reconhecimento que um diplomata, porque a competição dentro da carreira de diplomata é muito maior. Há uma diferença de nível maior entre os ofchans do que entre os diplomatas, entendeu? Eu não sei se isso irá mudar daqui pra frente com essa nossa sistemática de concurso, enfim, não sei. Pode ser, é uma coisa para ser observada a longo prazo, mas há uma uniformidade maior entre a formação e o nível dos diplomatas que entre os ofchans. Tem ofchans de altíssimo nível, que falam línguas muito bem, bem formados, e você tem outros que tão assim, muitos graus abaixo, grau de formação muito inferior. E isso na carreira de ofchan tem um peso maior do que na de diplomata! O ofchan excelente que faz o trabalho dele muito bem, ele se dá melhor como ofchan do que um diplomata que seja muito bom pode-se dar na carreira diplomática, enfim, porque a concorrência é muito maior. Na carreira de ofchan você tem muito menos competição. Ou talvez esse aspecto da competição seja um determinante para haver mais mulheres na carreira de ofchan. Depois o fato de que, se há um ofchan e um diplomata casados, eles podem servir no mesmo posto. O mesmo nem sempre acontece com diplomata. É algo que vem se flexibilizando, mas que ainda está longe de ser a mesma coisa. Todos os ofchans trabalham tranquilamente no mesmo posto. Dois diplomatas podem até trabalhar na mesma cidade, mas não necessariamente na mesma repartição, mesma missão. E muitas vezes têm que trabalhar em duas cidades diferentes no mesmo país ou mesmo dois países diferentes. É muito mais fácil para o ofchan conciliar essa divisão convencional de trabalho e essa vida móvel da gente. São essas duas coisas, enfim, é mais fácil reproduzir o padrão de divisão social do trabalho na chancelaria, e há menos competição. E você não tem a pressão do sistema de promoção, que é extremamente complexa e traumatizante na nossa carreira, é fator de desestímulo;

Um faz carreira e o outro não. Básico. Mas vou te dizer uma coisa, se tiver outra encarnação, quero ser ofchan (risos). Porque ofchan tem uma vida muito boa. Os ofchans sempre brigam para ter os mesmos direitos dos diplomatas, mas não querem ter as mesmas obrigações. Em geral eles conseguem. Trabalham meio expediente, mas na hora dos direitos eles querem tudo igual (...). Eles sabem muito bem usar esse cargo para a sua formação, formação dos seus filhos, benefícios. Porque eles dão muitas oportunidades aos filhos, de poder estudar fora e seguirem uma carreira. E eles, em geral, têm uma noção de que chegam até ali e não passam daquilo. Eles sabem investir melhor em suas vidas pessoais, porque não estão competindo, sabem que ao longo do tempo vão chegar àquele nível X, que é a classe melhor, então eles têm um tempo que eles dedicam a investir em sua vida pessoal, na vida dos filhos, na escolaridade dos filhos, alguns dos quais serão futuros diplomatas ou outras coisas, e terão exatamente as mesmas oportunidades de filhos de diplomatas. Em geral, todos eles depois do segundo posto têm suas casas próprias, têm uma estabilidade de vida que nem sempre o diplomata tem. Tenho muitos amigos e amigas ofchans, e todos eles vivem muito bem. Acho que satisfeitos, e souberam seguir caminhos interessantes. Conheço ofchans extremamente competentes, sabem trabalhar tão bem como diplomatas.

Outra salienta o fato de que muitos ofchans são candidatos ao IRBr que ainda não passaram no CACD.

Uma última diplomata considera que: “São carreiras completamente diferentes. A única semelhança é realmente o fato de se exigir curso superior para as duas atualmente. Mas são coisas completamente diferentes”.

Perguntadas se, em algum momento, haviam pensado em prestar concurso para o cargo de oficial de chancelaria, dez das onze diplomatas responderam que não. Algumas forneceram informações para complementar a resposta negativa, que são dignas de menção: “Não, porque eu nunca quis ser secretária”; “Não, nunca. Sempre achei: ‘Se posso mais, por que o menos?’”; “Não sabia direito o que era diplomata, quanto mais ofchan”; “Eu não sabia que existia essa carreira de ofchan até vir pra cá. Não sei como elas ficam sabendo”.

Apenas uma diplomata considerou a possibilidade de prestar concurso para o cargo de oficial de chancelaria antes de se preparar para o CACD. “Mas a pessoa daqui do Ministério [diplomata] com quem conversei quando estava buscando informações sobre os concursos me desaconselhou”.

Ao responderem sobre colegas egressos da carreira de oficial de chancelaria, seis das onze diplomatas relatam que conheceram diplomatas que anteriormente eram oficiais de chancelaria. Todos, porém, do sexo masculino – ou apenas uma mulher entre vários casos conhecidos de homens. Uma diplomata enxerga, na divisão de trabalho feita entre os próprios ofchans, uma razão para tanto.

Pesquisadora: Conhece alguma colega que seja egressa dessa carreira?

Entrevistada: *Não. Conheci homens que foram ofchans e viraram diplomatas. Mulher... Acho que só tem uma que conheço. Homens tem vários, até que trabalharam comigo. Tem vários que fizeram, mesmo antigamente. Muito poucas mulheres que foram ofchans evoluíram. Agora tem muitas ofchans tentando, tão mais animadas. Tem uma que é achan, está acabando a faculdade pra poder prestar IRBr.*

Pesquisadora: Por que a senhora acha que mais homens... [se animam a prestar o CACD?]

Entrevistada: *Acho que, talvez, as oportunidades que são dadas a eles, em termos de trabalho, estimulam mais. Você não vê muito homem servir cafezinho. Eles pegam, vão fazer o arquivo, se tiver alguma coisa assim, eles acabam em serviço de passaporte, de migração, eles fazem trabalho de diplomata também. As mulheres, se tiverem oportunidades, farão também, mas dificilmente você tem homem secretário. Eles acham mais natural mulher ficar atendendo telefone e tal.*

Três diplomatas – todas Segundas Secretárias – relatam conhecerem muitos colegas egressos dessa carreira e, em número semelhante, dos dois sexos. Duas Embaixadoras, no entanto, recordam-se de colegas do sexo feminino que eram oficiais de chancelaria.

A última questão do roteiro de entrevista era propositadamente aberta. Como foi feito com as oficiais de chancelaria, perguntou-se às diplomatas se elas conheciam ou vivenciaram situação relacionada ao tema da mulher no Itamaraty que as tivesse feito refletir ou que tivesse chamado atenção. A pergunta acabou-se transformando em uma oportunidade de conclusão para as entrevistadas.

A coisa que me faz mais pensar no assunto são as dificuldades que nós, e algumas mulheres mais ainda, é a preocupação com os filhos. Filhos com bulimia,

comprometimento mental em maior ou menor grau, que são assim, meio que um fracasso, que não se encontram na vida. Acho que isso, você fala de dificuldade na carreira, acho que, sobretudo, em relação aos filhos. Há também homens com essa dificuldade. Mas acho que pras mulheres pesa mais quando essas coisas acontecem, quando elas têm aquela responsabilidade de levar a família adiante. É uma preocupação constante a minha com o encaminhamento dos meus filhos. Preocupação constante com o fracasso. Esse fracasso eu não posso ter. Se eu tiver esse fracasso vai ser porque eu tive que passar tantos dias fora, tive que ficar até às 21h trabalhando, tive que faltar alguma no colégio dos meus filhos. Eu não sei se os homens sentem as mesmas coisas. Pode ser que sintam, mas não posso dizer nada. Agora com relação à discriminação e tudo, é como eu te disse, eu não consigo identificar, não;

Acho que aos pouquinhos está sendo consertado, demorou muito, mas acho que a perspectiva para quem está entrando agora são infinitamente melhores do que quando entrei. Antigamente você tinha que pedir permissão para casar, o cônjuge tinha de ser aprovado. Os diplomatas, para se casarem com as mulheres, tinham que mostrar duas cartas de referência. Você tinha que ter permissão do Ministro de Estado para casar. Acho que o caso das mulheres diplomatas casarem não era nem previsto. (...) Acho que a perspectiva agora é boa. Outra coisa que acho muito boa é que as pessoas estão encarando a carreira diplomática como um trabalho que vai ser bem feito, não tem mais essa coisa hierarquizada, é tudo muito mais flexível. É uma coisa que beneficia a mulher na carreira. E à medida que a massa crítica aumenta, as reivindicações são atendidas. Agora você tem toda uma política de valorização da mulher. Aos pouquinhos vai melhorando. O próprio fato de passar de 10% para 18% [na data da entrevista] é significativo. Daqui a pouco são 20%, 30%, né? A tendência é essa;

Acho que merece reflexão, uma coisa sobre a qual já falei, essa vontade explícita do atual Ministro de dar às mulheres um posto mais de cargos de chefia. Tem poucas mulheres em cargos de chefia. E tem poucas mulheres em embaixadas importantes. Talvez uma reflexão que pudesse pensar seria isso. (...) Nos cargos de chefia, o Ministro de Estado está procurando fazer. Agora, faltam mulheres em embaixadas importantes. Como tem vários outros países;

Tenho conhecimento de histórias de diplomatas que, além de mulher, eram negras, e que tiveram de passar por situações bastante difíceis, e que inclusive

levaram-nas... Inclusive tem uma colega nossa, teve um derrame cerebral. Você sabe que AVC é sempre uma coisa que pode ser causada por estresse. Foi só esse caso que conheço, ela teve que aguentar altos insultos do chefe e acabou tendo AVC e morreu. É evidente que o fato dela ser mulher e negra não deve ter deixado de contribuir, né?;

Acho que vou te dar o reverso da moeda que te dei até agora. Vou te contar um caso, que escutei essa semana passada e que mostra que as coisas estão mudando. Para terminar com um certo tom de esperança. Tava conversando com um colega meu, que é considerado um dos maiores dessa nova geração. Um sujeito que quando estive aqui no Brasil fez um enorme sucesso, todo mundo adorava o cara, achava ele o máximo. Ele foi para fora. Foi uma coisa assim muito bonita, porque ele namorava uma colega nossa, os dois queriam ir para o país, e o então embaixador lá disse: ‘Para de enganar a moça, e já vem logo casados, se não, não vem’. Achei a atitude dele muito bonita, porque ele simplesmente disse: ‘Eu não vou. Não vou me casar com ninguém pra cumprir uma conveniência. Eu posso ter esse ou outros postos. Não vou atrelar minha vida particular com conveniência do trabalho’. Esse já foi o número um. E a segunda coisa foi semana passada conversando com ele e tal, ele comentando sobre outro chefe que ele teve, e ele virar para mim e dizer ‘Sabe como é, tava trabalhando com fulano de tal’. Falei: ‘Ih... esse sujeito...’. Ele: ‘Não, é muito pior do que você pensava. Porque eu trabalhava diretamente com ele e um belo dia eu lá, sozinho com minha mulher, nós com o bebê novinho, meu filho de repente ficou muito doente, doença respiratória, minha mulher me telefona apavorada no meio da manhã, pedindo que eu fosse me encontrar com ela no hospital, ela desesperada e eu fiquei também. Disse: ‘Vai indo pro hospital eu te encontro’. Bati o telefone, entrei na sala dele e disse: ‘Olha, Embaixador, eu queria conversar com o senhor. Tá acontecendo isso, isso e isso, minha mulher tá indo pro hospital, eu estou indo, então não sei o que vai acontecer’. E o sujeito, segundo ele, meio que sem levantar a cabeça do papel disse: ‘Então vá logo, p...!’’. E ele me falou: ‘Depois disso, esse sujeito para mim acabou’. Na minha época, quando entrei no Itamaraty, um colega meu jamais contaria uma história como essa. Jamais teria compartilhado isso. Jamais teria contrariado o chefe para ir se encontrar com a mulher no hospital, com o filho recém-nascido com problemas. Ele teria dito: ‘Vai, engole a coisa, fica lá’. Isso jamais teria acontecido. Eu acho essa história, esse comentário, uma ótima notícia, uma face nova que estamos começando a ter, e que me dá um pouquinho de esperança que talvez esse quadro venha a

reverter, porque a partir do momento que nossos colegas começarem a entender a importância desse tipo de opção, talvez haja uma humanização, ou feminilização do Itamaraty. Acho que a instituição só terá a ganhar com isso, em termos de incentivo às pessoas, de colaboração no trabalho, de engajamento, que não é apenas pura e simplesmente controle, ambição e poder, mas um sentimento que o trabalho tem que ser feito da melhor maneira possível. O que eu sempre digo, gosto de ver as pessoas felizes porque os felizes não nos chateiam. Quem tá feliz produz, quem tá feliz tá bem, tá indo pra frente. Essa história, penso que é uma ilustração positiva do que talvez o Itamaraty esteja mudando;

A gente sabe dos problemas que existem. Com chefias, por exemplo, pra indicar que a gente tem família, precisa ter horário delimitado, precisa se ausentar às vezes. Mas eu acho que isso é um problema da sociedade em que a gente vive, não é problema DO Itamaraty. Talvez pudesse haver fórmulas alternativas de negociação de horário, por exemplo, que não fossem vistas como um favor que o chefe faz à mulher, como muitas vezes fica parecendo;

(...) Já não tanto com relação à mulher, mas ao casal de diplomatas, e isso acaba incluindo a mulher, lembro de ter ouvido muitos colegas, uma certa quantidade, comentando assim: ‘É... Mas mulher casada vai removida para o exterior, vai ganhar em dobro’. Pensei: ‘Não é que o casal vai ganhar em dobro, ele vai ganhar seu salário e ela, o dela’. Mas assim, um pouco de inveja, sabe? ‘Ah, não devia, devia ter alguma diferença no salário, afinal vão ter as mesmas despesas em casa, vão dividir tudo’. É verdade, divide condomínio, aluguel. Se bem que o auxílio aluguel que eles vão receber é um só, já está, no fundo, sendo dividido. Isso eu achei um comentário injusto. (...) Foi um comentário que não gostei de ter ouvido. Isso me levou a refletir sobre o assunto;

Pessoalmente, eu trabalhei com um embaixador que era de uma misoginia absurda, que precisava de um Judas pra bater. Eu vivi com este homem, confinada em um país. Pra mim, foi a pior experiência que eu já tive. Me fez pensar demais se valeria a pena continuar nessa carreira nesse esquema. Até dizer que mulher é um problema porque engravida, tem filho, tive que ouvir. Penso assim: se estivesse trabalhando na IBM ou no Citibank, nos Estados Unidos, esse homem tinha um processo nas costas. Certamente. Assim como eu, várias passaram por isso. Que eu tenho conhecimento. Várias! A mulher sempre é um problema. A mulher tem doenças inexplicáveis, a mulher tem filhos, os filhos adoecem, os filhos têm

escola. A mulher é um problema, você sempre ouve isso, o tempo todo. Alguns têm a elegância de disfarçar, outros, não. O tempo todo você percebe que não existe esquema... Não há com quem reclamar. Não há ninguém que você possa procurar aqui. Várias já reclamaram comigo. Sentem-se isoladas num ambiente extremamente masculino, sentem que a chefia foi bem mais rude do que poderia ter sido, que isso não acontece com outros. É o tempo todo. É até difícil isolar uma história. No fundo é aquilo que disse antes, acho que tudo isso é só um pedacinho da falta de política de pessoal do MRE. Por exemplo, eu me senti isolada, sem ter com quem falar, sem ter um ombudsman aqui dentro com quem me queixar. É parte do grande emaranhado da falta de política de pessoal aqui. Não que eu como mulher me sinto extremamente prejudicada, mas como ser humano, como funcionária, o tempo todo. Sem apoio, sem suporte. Acho que essa é uma carreira que se você não tomar conta do seu pessoal, seu pessoal vai enlouquecer. Já vi gente vindo amarrada do exterior, literalmente amarrada em camisa de força. Por quê? É uma condição extraordinária a que você vive. Você vive isolamento. Tem o lado glamouroso da viagem, mas tem o lado difícil, adaptação. Você estar num lugar onde você não tem mobilidade, porque você vive confinado em um ambiente pequeno com alguém que você talvez não se dê. Viver durante três anos essa realidade num país que é frio, que fala uma língua esdrúxula, que não gosta de estrangeiro... Isso existe o tempo todo. Você vive dificuldades emocionais. Os seus filhos vivem dificuldades emocionais, têm problemas escolares. A profissão cria uma série de necessidades de dinheiro que o salário não vai comportar. Meu maior problema hoje em dia é educação de crianças. (...) Agora voltam para o Brasil, não posso pagar o estudo na língua que estudavam. Você vive uma situação extraordinária o tempo todo. E não há nada que o MRE tenha em mente para te amparar nisso. Você fica sem amparo. O MRE é uma grande aventura, mesmo. Uma aventura pessoal. Talvez isso de alguma maneira responda porque os homens são maioria aqui, ou se dêem melhor aqui, porque nesse quesito, aventura, eles têm um maior preparo desde criança pra enfrentar. Essa é a única grande diferença que eu vi. A reflexão que tenho hoje em dia sobre isso é que eu não sei se faria diferente, não. Acho que ainda faria o vestibular. Não é que eu não me sinta assim, profundamente infeliz na Casa. O trabalho que faço aqui não reflete a essência que sou, óbvio. E daí toda a dificuldade de adaptação ao MRE. Quando você tem esse tipo de dificuldade, mais difícil é pra lidar com as idiosincrasias do Itamaraty. Quem consegue achar que o trabalho que você produz aqui é a essência da sua criatividade, vai se adaptar melhor ao MRE que qualquer um. Que deu excelentes oportunidades pra mim, deu. Até como

mulher, mesmo. Me pergunto se teria tido essa chance. Que tecnicamente, assim, eu nunca fui preterida. Não deixei de ir pra lugar algum que queria ir porque eu era mulher. Por esse lado formal, não. Encontrei pessoas maravilhosas que me deram apoio. Meu problema hoje em dia de ver a carreira não é tanto de gênero, e mais a questão de política de pessoal, que é grave. Talvez atinja a mulher com mais impacto, mas, enfim, acho que isso é a única coisa que teria a acrescentar;

É interessante, muito dessas pequenas coisas que te contei, à época, quando aconteceram, você sabe que eu registrei e não registrei, porque não me afetava. Ao longo dos anos, quando você vai tendo mais percalços, ou quando vai vendo mais coisas ao teu redor, você passa a fazer a relação entre coisas que passaram e outras que estão acontecendo com amigos, colegas no presente. Por mais que o Itamaraty diga que não é machista, ele é. Quando eu passei em primeiro lugar, eu me lembro que, quando assumi, primeiro quiseram me mandar pro Cerimonial, depois teve um chefe da Casa que me encontrou na recepção: ‘Você que é a moça que passou em primeiro lugar? Você deve ter uma memória gigantesca!’, achando que eu tinha decorado todas as coisas. Eu disse: ‘Embaixador, entre outras coisas, eu tenho a memória gigantesca’. E não esqueci até hoje. Mas isso é preconceito! Mulher não tem capacidade de raciocínio, de aprender, só de decorar? Evidentemente que são histórias de anos atrás. Eu te diria que ao longo desses anos evoluiu muito, sobretudo do ponto de vista de legislação. Progrediu tanto que eu diria que hoje a gente tem, na lei, direitos iguais. Na prática, ainda não tem. Você terá, dependendo de circunstâncias. De repente um cara que foi teu chefe, que apreciou o teu trabalho, te teve como assessora ocupa um alto cargo na Chancelaria. Esse cara vai sempre, no período em que estiver mandando, te apoiar. Essas coisas acontecem, é natural. Mulher ou homem. Se o cara for inteligente vai fazer isso. Mas, digamos, nesse mar de mulheres aqui diplomatas e de homens pra ocupar X cargos, pode apostar que 90% vai ser dos homens.

Capítulo 6

Conclusão: resultados vs. hipóteses

Serão discutidos, em primeiro lugar, os dados quantitativos. Sobre a situação das mulheres na carreira diplomática, muito já se havia adiantado na introdução do trabalho. As mulheres são minoria entre os aprovados e não se observa claramente um movimento nem de crescimento, nem de decréscimo dessa proporção. Além disso, sabe-se que a aprovação de mulheres dá-se em proporção ainda menor que as inscrições femininas.

A análise dos dados estatísticos dos últimos dez anos corroborou os resultados que se tinha da análise de documentos e de matérias escritas a respeito do tema, como, por exemplo, do estudo encomendado à Universidade de Brasília em 1999 (NESUB/UnB, p. 6), que analisou os números sobre o CACD entre 1992 e 1998. Naquele período, assim como no intervalo analisado aqui, “ocorreu maior frequência de candidatos do sexo masculino (...) que do sexo feminino (...). A ligeira predominância do sexo masculino entre os candidatos torna-se mais intensa quando são observados os candidatos *aprovados* (...)”. E se, naquele período de seis anos, a proporção entre homens e mulheres aprovados era de “(...) aproximadamente, 75% e 25%, respectivamente.” (IDEM, Anexo 2, p. 3), pode-se concluir que, mais recentemente, a participação feminina nas aprovações tem diminuído, uma vez que a média de aprovações de mulheres ficou em 19,8%.

Além disso, a expectativa de mudança de perfil de aprovados em decorrência das reformas feitas ao modelo do concurso de admissão que previu Moura (1999) não se concretizou no que concerne à representação feminina. O percentual médio de aprovadas é menor no período posterior a 1997 (M=18,2%), quando se instituiu o PROFA e os aprovados passaram a ser empossados automaticamente no cargo de Terceiros Secretários, do que entre 1993 e 1996 (M=23,1%).

A origem geográfica da amostra também permanece concentrada na região Sudeste, a exemplo do encontrado no estudo da UnB de 1999 (NESUB/UnB, p. 10 e Anexo 2, p. 1).

O que se ouve nos corredores da Instituição – que há desigualdade no que diz respeito à promoção de homens e mulheres diplomatas – é confirmado pela análise da proporção de diplomatas do sexo feminino na classe hierarquicamente superior da carreira. Até mesmo em comparação com o percentual de mulheres na carreira, que já é baixo (19,4%), o percentual de Ministras de Primeira Classe encontra-se defasado (7,1%). Isso a despeito, segundo entendimento comum das entrevistadas, dos esforços que a administração atual efetua no sentido de promover mulheres às classes mais altas. Note-se que, menos de dez anos atrás, em 1996, as mulheres eram somente 3,2% dos Ministros de Primeira Classe. Não se deve esquecer que o baixo número de mulheres na classe mais alta da carreira (fase em que o diplomata tem, em média, 24 anos de serviço) está também relacionado a uma presença menor ainda que a atual há 20, 30 anos.

Ademais, comparando-se os números a respeito do ingresso de mulheres nos últimos dez anos, assim como a proporção de mulheres no quadro geral de funcionários diplomáticos, percebe-se que a representação feminina na carreira diplomática é a terceira menor, atualmente, entre as outras carreiras típicas de Estado e a proporção de aprovadas não tem aumentado para que essa representação cresça.

Quanto à carreira de oficial de chancelaria, os dados (e as entrevistas) acabaram revelando uma tendência que não se conhecia de antemão. Segundo dados do Departamento de Pessoal do MRE (disponíveis no sítio institucional do Ministério), as mulheres ainda são maioria no cargo de oficial de chancelaria, mas, de acordo com os números dos dois últimos concursos, apresentados aqui, essa situação tende a se equilibrar ou talvez

a se inverter no futuro. Os motivos para esse fenômeno foram aventados pelas próprias oficiais de chancelaria, como visto na seção 5.4.1.

Ainda sobre os dados quantitativos, cabe uma nota final. Foi bastante penoso obter dados numéricos. Em mais de uma ocasião, foi necessário contar nomes de homens e mulheres, um a um, em listas publicadas no Diário Oficial – muitas vezes, a única fonte de dados disponível sobre um evento específico. Sabe-se dos inconvenientes desse tipo de contagem, sujeita a diversos tipos de erros, entre eles – talvez o mais escorregadio no Brasil – os nomes incomuns e dúbios quanto ao sexo do portador. Os números referentes às aprovações do concurso para oficial de chancelaria de 1993, por exemplo, podem ser considerados quase uma boa estimativa, tamanho o rol de nomes que suscitaram dúvidas – a lista continha, afinal, 653 nomes. Tentou-se proceder à contagem de forma mais criteriosa possível, com recontagem por parte de terceiro, por exemplo. Ainda assim, a possibilidade de erro permanece.

Em menor escala (por serem menos os nomes), os números referentes à eliminação de mulheres nas diversas fases do CACD também podem conter imprecisões, pelo mesmo motivo. Esses dados, aliás, atestam a lisura do CACD, pois as provas orais – aquelas em que haveria espaço para uma seleção discriminatória – eliminaram uma porção muito pequena das mulheres, em média cerca de 5% das candidatas que chegaram a essa fase, proporção que é praticamente igual à observada no caso dos homens. O TPS, prova que nem mesmo é corrigida pelo MRE, foi o grande responsável pela eliminação de mulheres²⁷ no período estudado, em uma proporção tal que nenhuma diferença por erro na contagem das fases posteriores ultrapassaria.

A fim de se dar o diagnóstico preciso sobre o impacto do gênero nas promoções, por exemplo, seria necessário comparar as trajetórias das mulheres entrevistadas às de seus colegas de turma ou às de todos os diplomatas. Mas isso seria uma tarefa impossível de se completar no prazo disponível porque as únicas fontes de que se dispõe são os currículos de cada diplomata. Seria necessário analisar os mais de mil currículos (calculando os intervalos entre cada uma das promoções) e comparar os dados individuais para que se tivesse uma média fidedigna

²⁷ E de homens, em menor proporção, pois é a fase que mais elimina candidatos também em números absolutos.

dos tempos entre cada promoção. Essa, certamente, seria uma medida interessante a se tomar, caso se queira, definitivamente, comprovar a veracidade da hipótese.

Passando-se à análise dos resultados gerados pelas entrevistas, antes de mais nada, faz-se necessário reconhecer que é preciso um estudo muito mais detalhado para que as hipóteses aqui levantadas sejam confirmadas ou refutadas. Isso foi percebido durante o decorrer das entrevistas porque, apesar de várias das hipóteses terem sido verbalizadas (algumas com as mesmas palavras), por vários dos sujeitos, sabe-se que elas não podem ser confirmadas com base na opinião e/ou experiência das poucas mulheres ouvidas. Fica, como lacuna principal, a ausência de entrevistas com neófitas (Terceiras Secretárias recém-aprovadas) e candidatas não aprovadas no CACD – um estudo que demandaria condições de que a pesquisadora não dispunha no momento (i.e.: equipe de trabalho, tempo hábil, orçamento destinado para o pagamento da equipe e de material, entre outros). E que poderia ser desenvolvido no futuro, se for de interesse da Casa.

Não obstante, pode-se – e esse é o objetivo da presente seção – verificar que algumas das hipóteses lançadas parecem fortemente plausíveis, especialmente levando-se em conta a caracterização da amostra, que procurou refletir ao máximo a diversidade de formação, de cargo e classe funcional, de origem geográfica e de idade/geração existentes entre as mulheres dentro do Itamaraty. Ademais, o volume de informações geradas por esta pesquisa não é desprezível: mais de vinte horas de gravação de áudio e duzentas páginas de transcrições de entrevista.

Um dado que não pode deixar de ser discutido é o número de entrevistas, que ultrapassou o planejado. O que ocorreu é, na existência de mais sujeitos do grupo de oficiais de chancelaria dispostos a colaborar, flexibilizou-se o planejamento em prol de uma maior diversidade e representatividade dos resultados.

No grupo de diplomatas, ao contrário, não foi possível realizar uma entrevista. Mais especificamente, uma com Segunda Secretária. Não deixa de soar curioso que se tenha obtido êxito no número planejado de Ministras de Primeira Classe e Conselheiras e o mesmo não se tenha repetido com as Segundas Secretárias. Não há, porém, grande dificuldade para que se encontre a causa desse fato. Analisando-se a

lista de antiguidade do Ministério, percebe-se que há um baixo número de Segundas Secretárias trabalhando na SERE. Aparentemente, essa é uma fase da carreira em que os indivíduos estão, em sua maioria, fora do Brasil.

Como esse fato fugia ao conhecimento da pesquisadora na época do planejamento, o que ocorreu é que, praticamente concluídas as entrevistas, a pesquisadora viu-se sem sujeitos viáveis nessa categoria. Com a parcela esperada de recusas, então, aconteceu que uma entrevista restante provou-se impossível de ser realizada – dada a metodologia adotada de entrevistas realizadas pessoalmente.

Apenas para finalizar a questão do número de entrevistas, cabe observar que o que ocorreu é compreensível, uma vez que o universo de mulheres oficiais de chancelaria é muitíssimo maior que o de mulheres diplomatas, especialmente se considerado que era necessário que as entrevistadas estivessem em Brasília. De fato, a probabilidade de que oficiais de chancelaria se voluntariassem para participar do estudo era muito maior do que diplomatas, pela questão numérica. Foi o que se observou.

Quanto ao perfil sóciodemográfico da amostra, duas características se destacam. A primeira delas é a grande participação de diplomatas casadas (oito entre onze, sendo apenas uma casada com outro diplomata). Essa foi uma característica absolutamente casual, não proposital. De início, buscava-se garantir diversidade de estado civil entre os sujeitos. Sendo o universo de sujeitos disponíveis, entretanto, extremamente pequeno, na maioria dos casos a classe funcional acabou sendo o único critério de escolha. O estado civil era, ademais, o último dado de que dispunha sobre a entrevistada porque, na maior parte das vezes, só era conhecido durante a entrevista.

De acordo com o 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, esperava-se encontrar um número muito maior de divorciadas e solteiras; as casadas, que o fossem com colegas. O resultado final, pode-se dizer, quebrou completamente as expectativas geradas pelo estereótipo, apesar de todas as dificuldades confirmadas pelas entrevistadas sobre a conciliação da vida profissional e familiar.

Pode-se argumentar que a amostra contém maioria de mulheres casadas justamente por serem essas as que estão na SERE. As solteiras

e divorciadas estariam servindo no exterior. Contra esse argumento, contudo, há que se levar em conta que a remoção é efêmera e se reveza com o serviço em Brasília. Todas as diplomatas entrevistadas também serviram no exterior. E, como o MRE não dispõe de dados que comprovem ou desmintam o argumento de que todas as diplomatas que se casam acabam separadas, a conclusão que se tira da amostra aqui retratada é de que o mito pode se restringir a isso: uma lenda.

A segunda característica da amostra que merece discussão é a média etária dos grupos, que têm um pouco mais de onze anos de diferença a mais para o grupo das diplomatas. Apesar de se esperar conseguir dois grupos semelhantes também quanto à idade, o fato é que, começando esse grupo pela classe de Segundo Secretário (na esperança de que suas opiniões fossem mais baseadas na experiência própria do que na reprodução de estereótipos, o que poderia ocorrer se fossem entrevistadas neófitas), que demanda do indivíduo aproximadamente cinco anos desde a entrada no IRBr, quando os aprovados têm de ter concluído, no mínimo, seu curso de graduação, dificilmente se encontraria sujeitos abaixo dos 30 anos de idade.

Com as oficiais de chancelaria, no entanto, como não há classes funcionais e os sujeitos podiam ser de qualquer faixa etária, o resultado foi que se entrevistou mulheres mais jovens, em média, que as diplomatas, embora também tenham sido entrevistadas mulheres mais experientes.

Antes de se passar à análise dos resultados das entrevistas, é necessário esclarecer que foram tomados cuidados para evitar que as entrevistadas pudessem ser identificadas. Esses cuidados incluem alterações nas transcrições do discurso original de cada sujeito. Suprimiram-se, por exemplo, menções a nomes de funcionários (por meio do quais algumas entrevistadas citavam fatos conhecidos), departamentos e postos por onde as entrevistadas passaram ou estão lotadas e quaisquer outras informações que facilitassem a identificação dos sujeitos ou de terceiros.

A preocupação em evitar constrangimentos parece bastante justificada sabendo-se que o roteiro abrange questões de foro íntimo, além de temas que são sensíveis no ambiente de trabalho e, mais, levando-se em conta que este é um estudo de um Instituto que faz parte de seu local de trabalho. De posse das características da Instituição, listadas nas próprias entrevistas, a pesquisadora procurou, ao máximo, resguardar o direito à privacidade das mulheres que entrevistou.

Nas questões que diziam respeito à presença de mulheres na carreira diplomática, é interessante comparar a evolução nas respostas de uma mesma entrevistada. Na primeira pergunta, as reações geralmente foram as mais espontâneas porque os sujeitos vinham, durante toda a entrevista, falando sobre suas experiências pessoais e a questão da presença feminina é teórica, geral. Impressionou o fato de muitas das entrevistadas, três diplomatas e cinco oficiais de chancelaria, desculparem-se por não poder opinar dizendo: “Nunca tinha parado pra pensar nisso. Não sei o quê responder” ou “Não sabia que era assim, que eram tão poucas. Pensava que tinha mudado”. Esse resultado indica que a ausência de mulheres é tão natural, no sentido de não engendrar estranhamento, que muitas mulheres nem sequer chegam a se dar conta disso. O que pode ser causado por uma atitude, a ser discutida a seguir, por parte das mulheres, de homogeneização dos gêneros.

Ao longo das respostas às perguntas seguintes, que continuavam sendo a respeito da representação da mulher no Itamaraty, algumas entrevistadas chegaram a rever suas opiniões e negar as hipóteses que levantaram. Outras responderam, em um primeiro momento, não saber nada sobre o assunto, mas encontraram argumentos e acabaram emitindo opinião sobre o tema.

Também chamaram atenção as respostas dadas por diplomatas que desconstruíam a noção de gênero e apontavam para um entendimento de que homens e mulheres são iguais. Chega-se, aqui, a um ponto mencionado na introdução. Os sujeitos que são minoria em um ambiente (i.e.: mulheres em carreiras tradicionalmente masculinas) podem, como estratégia cognitiva, consciente ou não, despir-se, esvaziar-se daquela característica que os tornam diferentes (o gênero, por exemplo) e passar a enxergar a todos, inclusive a si mesmos, como “funcionários”, homogeneizando diferenças. Ao se constatar que essas mulheres ascenderam às suas posições sem atrasos ou queixas, fica claro que se trata de um comportamento que facilita sua convivência no ambiente de trabalho e seu sucesso profissional.

Duas Segundas Secretárias, as diplomatas entrevistadas com menos tempo de carreira não estavam a par do fato de as mulheres serem maioria entre os oficiais de chancelaria. Isso está intimamente relacionado ao fato de que, nos dois últimos concursos realizados para essa carreira, de fato, o número de homens aprovados cresceu sobremaneira. A convivência

dessas duas entrevistadas com oficiais de chancelaria certamente se deu com os de mais recente entrada, em que os homens têm grande representatividade.

Outro indício sintomático do efeito do tempo de carreira das entrevistadas sobre o relacionamento com a carreira de oficial de chancelaria foi o fato de que as três Segundas Secretárias entrevistadas citaram colegas egressos dessa carreira dos dois sexos em número igual. Duas das Embaixadoras, muito compreensivelmente, lembraram-se de colegas do sexo feminino saídas do contingente de oficiais de chancelaria, que era proporcionalmente muito maior que hoje.

Um dado relevante surgido das entrevistas foi a menção à “ação afirmativa” para mulheres de que o Itamaraty supostamente faria uso nas promoções aos níveis hierárquicos superiores da carreira diplomática. Mas a administração atual não oficializa o uso de políticas dessa natureza com relação a mulheres. Ainda assim, algumas das entrevistadas utilizaram o termo em suas respostas sobre a prática, que entendem ser intencional, de incluir uma mulher em cada promoção aos níveis hierárquicos superiores. Isso parece ser reflexo do entendimento comum nos corredores da Casa.

Alguns resultados foram completamente inesperados e conduziram à necessidade de pesquisa sobre outros aspectos não aventados no planejamento da pesquisa. Um deles foi a questão da existência de uma carreira, de direito, mas não de fato, para os oficiais de chancelaria. A questão só foi constatada com a repetição das falas de muitas – quase todas – as oficiais de chancelaria entrevistadas. Ao se planejar o instrumento, tomou-se como base os documentos e o sítio institucional do MRE, que utiliza o termo “carreira” para o cargo de diplomata.

Ao que parece, no entanto, a progressão funcional para esses funcionários existe na lei (Lei nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993), mas não na prática. Deveria passar a haver, três anos após sua entrada em vigência, cursos de capacitação que credenciariam o oficial de chancelaria a uma promoção, como há para os diplomatas. Seriam eles: o Curso de Atualização de Oficial de Chancelaria (CAOC), após dez anos de exercício da função, e o Curso de Especialização de Oficial de Chancelaria (CEOC), após vinte anos de exercício. Na lei citada, era prevista gratificação de vinte por cento sobre o vencimento do oficial de chancelaria com a conclusão de cada um dos cursos. Apesar de nunca

terem sido implementados, uma lei de 2002 revogou os artigos que mencionavam a gratificação.²⁸

O que se constata no discurso das oficiais de chancelaria é um descontentamento generalizado com a função que lhes é delegada, em face do nível de ensino que lhes é exigido, com a remuneração, com a falta de perspectiva de crescimento dentro do cargo. O alto índice de evasão nessa carreira (fato que era absolutamente desconhecido da pesquisadora e, sobre o qual o Itamaraty não mantém dados sistematizados) foi justificado pelas próprias entrevistadas com base nesses argumentos. Oito das dez oficiais de chancelaria entrevistadas declararam temer que seu destino acabasse sendo o de exercer a função de secretárias, futuro ao qual afirmaram que renunciariam, saindo do Ministério.

À parte isso, as entrevistadas desses grupos consideram que a falta de uma definição clara das atribuições dos oficiais de chancelaria acaba gerando conflitos com os diplomatas, situação que podia ser evitada, segundo as próprias oficiais de chancelaria. Elas apresentaram sugestões para a definição das tarefas do oficial de chancelaria que podem ser examinadas pela Administração e que têm a vantagem de terem sido colhidas por um instrumento que nem mesmo se destinava a tratar do assunto. Uma das consequências benéficas de uma redefinição das atribuições dos oficiais de chancelaria, disseram os sujeitos, seria a de remanejamento de tarefas que podem ser cumpridas por eles, tendo em vista a conhecida escassez de diplomatas.

O descontentamento com a “política de pessoal”, para usar palavras dos sujeitos, chegou a ser tema mais pungente, em muitas entrevistas, do que a questão de gênero também no grupo de diplomatas. Como visto acima, a causa mais citada pelas diplomatas para a baixa representação feminina na carreira diplomática é a relação custo/benefício desvantajosa. Pelo mesmo nível de sacrifício pessoal exigido dos diplomatas, mulheres mais intensamente, mas também dos homens, pode-se inferir, os indivíduos que possuem o nível intelectual exigido pelo CACD podem optar por salários muito mais compensadores.

De fato, o salário oferecido no edital do CACD, principalmente se comparado à remuneração oferecida em outros concursos públicos em Brasília, pelo poder Legislativo, não é atraente. Isso pode estar

²⁸ Lei 10.479, de 28 de junho de 2002.

determinando uma perda de talentos por parte do MRE. Existem os que, como bem caracterizou uma entrevistada, “nasceram querendo ser diplomatas” e farão o concurso de toda maneira. Há, entretanto, os que têm uma visão pragmática acerca da escolha profissional, em que a remuneração e o nível de sacrifício exigido contam. Esses, mesmo que tenham pendor para a diplomacia, poderão optar por carreiras mais vantajosas. Há, também, que se consideram que os sacrifícios para as mulheres, segundo as entrevistadas, são mais portentosos que para os homens – o que pode significar que, de fato, mais mulheres estejam sendo afastadas por esse fator.

Sobre o assunto, a Associação dos Diplomatas Brasileiros (ADB) publicou uma matéria recentemente em seu Boletim (ADB, 2004, p. 18). Na reportagem, lê-se:

(...) diante do descontentamento dos diplomatas com seus salários, a ADB decidiu voltar ao assunto e teve uma surpresa desagradável: os vencimentos dos membros da carreira diplomática caíram comparativamente às demais folhas salariais da Esplanada dos Ministérios.

A partir daí, são traçadas comparações entre os salários pagos ao último nível funcional de diversas carreiras de Estado, constatando-se que a remuneração dos diplomatas, considerando-se a quantidade de faixas e a amplitude salarial, é mais baixa que a remuneração de 14 carreiras da administração pública federal. A reportagem termina com uma apreciação da atuação do órgão de classe dos juizes federais, a Associação dos Juizes Federais do Brasil (Ajufe). Falando sobre o atual presidente da Associação, a reportagem conclui (IDEM, p. 22):

Na sua avaliação, as carreiras de Estado, como é o caso dos juizes federais e dos diplomatas, não podem ser menosprezadas e mal remuneradas. A luta pela dignidade de nossas carreiras é a luta em defesa do Brasil. Não devemos ter vergonha de nossas reivindicações porque elas são republicanas.

No que concerne o descontentamento com a “política de pessoal”, não foi mencionada apenas a questão pecuniária, mas também uma ausência de benefícios ou de algo como uma política de apoio às famílias dos funcionários do Serviço Exterior Brasileiro. O tema

da saúde mental e física de funcionários e filhos de funcionários foi recorrente. Trata-se, indubitavelmente, de uma questão sensível, mas sobre a qual o silêncio também pode ter consequências graves. Melhor que se proceda a um diagnóstico da incidência de enfermidades e que se tomem providências – seja de ajuste das carreiras, seja de oferta de ajuda institucional – mesmo que haja certo constrangimento em se tratar desses assuntos, do que pecar pela omissão.

Quanto à questão dos salários, é esperado que uma categoria profissional reivindique aumento, que apresente argumentos para tanto. A reflexão que se faz não é tanto se os diplomatas devem ou não ter seus salários aumentados, mas, sim o fato de que a razão mais apontada pelas próprias diplomatas para a sub-representação feminina é que os sacrifícios exigidos são vultosos demais para a remuneração que se oferece. Isso deve ser levado em consideração.

Passemos agora ao exame das hipóteses em vista dos resultados obtidos. De acordo com a primeira hipótese, as diplomatas deveriam mostrar-se menos inclinadas a preferir trabalhar com colegas do mesmo sexo, em comparação com as oficiais de chancelaria, pela situação de isolamento em que se supõe que estejam (falta de articulação social e política em um ambiente masculino, o que gera competição entre as poucas representantes do sexo feminino pelo reconhecimento profissional). O que se constata, entretanto, é que, em geral, as entrevistadas relataram ter boas relações com colegas de ambos os sexos, com um adicional de “cumplicidade” entre as mulheres. Não se deve descartar, porém, o fato de duas das dez diplomatas terem dado especial destaque às relações competitivas entre as mulheres diplomatas como um todo.

Ainda de acordo com essa hipótese, as oficiais de chancelaria afirmariam preferir chefes do sexo masculino, uma vez que as diplomatas tenderiam a ser mais exigentes com colegas e assistentes do mesmo sexo, em uma tentativa de sobressair-se. Nesse aspecto, a hipótese mostrou-se aplicável. Quatro oficiais de chancelaria disseram não selecionar chefes pelo gênero. Mas as seis que fizeram menção à preferência optam pelo sexo masculino, corroborando a previsão da hipótese.

Para compreender porque a hipótese não se confirmou no que diz respeito aos colegas de carreira, parece adequado fazer referência ao caráter de “instituição total” que Moura (1999) aplica ao Itamaraty. Suas conclusões apontam para o forte elo que acaba se formando entre os

diplomatas – e que poderia ser estendido aos oficiais de chancelaria – por passarem muitas horas juntos na instituição e, após o horário de trabalho, acabarem frequentando os mesmos locais e reunindo-se voluntariamente em festas e confraternizações (p. 81-83).

Nesse sentido, os colegas de turma ou de local de trabalho ganham *status* praticamente de família, especialmente quando são removidos juntos. Pelos laços afetivos que o diplomata e o oficial de chancelaria formam com seus colegas de trabalho, mais dramaticamente quando estão longe do Brasil, o efeito de uma possível competição dilui-se.

O mesmo não se pode dizer das chefias, em que o componente hierárquico rompe ou enfraquece o laço afetivo. É precisamente nesse aspecto que se revela a competição. Ainda como previsto na hipótese, os resultados apontam para o baixo grau de apoio de chefias femininas para as promoções de suas subordinadas do mesmo sexo. Esse desdobramento das relações de gênero, previsto na hipótese, provavelmente está intimamente relacionado com a atitude de negação da divisão entre gêneros, examinada mais acima. Quanto menos uma mulher em posição de mando confere importância a seu gênero e ao impacto político dessa questão, menos deve estar preocupada com a ascensão de subordinadas. Se é assim, a situação, como se previu, é autossustentada: são muito poucas as mulheres que têm visibilidade – o que fortalece a imagem masculina da carreira, que, por sua vez, tem impacto no estímulo às candidatas ao concurso – e se as que têm poder decisório não estão preocupadas em aumentar a participação feminina no alto escalão, poucas chegarão até lá.

Passando-se à segunda hipótese, esperava-se que os resultados apontassem para um padrão mais ou menos consistente de maior dificuldade de acesso feminino aos cargos superiores, de maior destaque e eminentemente políticos. Das quatro Embaixadoras entrevistadas, apenas uma considera que houve influência do fato de ser mulher sobre uma maior demora em sua ascensão. Outra, é bem verdade, relata ter uma atitude que era prevista na hipótese: a de não se articular politicamente e mesmo não se empenhar na ascensão profissional, bastando-lhe a certeza de executar um bom trabalho. Entre as outras sete diplomatas, apenas mais duas, ambas Conselheiras, creditam parte de sua dificuldade de progressão ao gênero.

Aqui, contudo, há que se fazer uma ressalva. Questionou-se às entrevistadas sua avaliação sobre sua trajetória em relação à de outros

colegas. Houve uma diplomata que chegou a responder: “Cada um segue seu caminho”. Não necessariamente, portanto, as respostas disseram respeito ao intervalo entre cada promoção e nem à média desse intervalo para seus colegas, dado este de que as entrevistadas poderiam nem mesmo dispor. Essa é uma hipótese que, para ser testada, necessitaria da existência de estatísticas gerais sobre promoções.

Mesmo assim, exatamente como previsto na hipótese segunda, duas diplomatas e uma oficial de chancelaria mencionaram um “gargalo” na carreira diplomática, que atingiria as mulheres de maneira mais direta. Além disso, três diplomatas citam precisamente a pouca articulação política e a falta de apoio entre as mulheres no que diz respeito às promoções. Mais quatro entrevistadas (duas oficiais de chancelaria e duas diplomatas) consideram que as mulheres são menos afeitas, estão menos acostumadas, a enfrentar a alta competitividade envolvida na ascensão, conforme predito na hipótese.

Pela hipótese três, esperava-se que as respostas apontassem para uma imagem masculina da carreira projetada na mídia, simultaneamente a uma falta de empenho institucional em contrabalançar essa imagem. Como as oficiais de chancelaria também foram questionadas sobre as causas do baixo interesse feminino, prevê-se que elas possam levantar essas causas, com a ressalva de que há a possibilidade de que elas não tenham jamais se interessado pela carreira diplomática e, portanto, não tenham conhecimento sobre a postura institucional do Ministério das Relações Exteriores a respeito de mulheres diplomatas.

Essa hipótese foi especialmente apoiada pelos resultados coletados. Duas diplomatas selecionam a imagem masculina como a principal causa da sub-representação feminina na carreira diplomática e cinco reportam-se à questão da imagem quando sugerem comunicação dirigida e colocação de mulheres em postos-chave como medidas que poderiam atrair mais mulheres.

De acordo com a hipótese quatro, esperava-se que as diplomatas relatassem que sua carreira engendra dificuldades para a convivência com o cônjuge e para a criação dos filhos, que devem ser percebidas como dificuldades comuns tanto a diplomatas quanto a oficiais de chancelaria e de ambos os sexos. Não obstante, esperava-se que os resultados apontassem como motivos primordiais das dificuldades familiares (ou da decisão de não constituir família) aspectos singulares de cada

relacionamento, não a carreira diplomática em si – o que poderia ser verificado com as respostas das oficiais de chancelaria.

Como se trata de questão de foro íntimo e multicausal, é difícil determinar se as dificuldades relatadas tiveram ou não influência da profissão. As entrevistas distinguiram entre o impacto da carreira sobre o casamento – todas as que se divorciaram ou se separaram fizeram questão de dizer que o fim do relacionamento não estava relacionado ao fato de ser diplomata – e os impactos do estilo de vida requerido pelo serviço exterior sobre os filhos. Apenas duas diplomatas, uma divorciada e uma solteira, percebem que o fato de ser diplomata dificultou-lhes a vida afetiva. No que diz respeito às dificuldades com os filhos, porém, tanto oficiais de chancelaria, quanto diplomatas que são mães²⁹ afirmaram categoricamente que há uma série de dificuldades específicas engendradas pelas rupturas em termos de língua falada, de ambiente social, de costumes, entre outras, que fazem parte de cada remoção e cada retorno.

A mesma hipótese previa que fossem relatados mais casos de oficiais de chancelaria que primariamente teriam interesse pela carreira, mas que não se candidataram em decorrência dessa imagem de impossibilidade de vida familiar. Também eram esperados mais relatos de mulheres que tenham abdicado da carreira diplomática (ou que tenham aberto mão de suas promoções em favor da carreira do marido diplomata, se for o caso) em face das dificuldades criadas para sua vida familiar do que homens.³⁰

A única diplomata entrevistada que era casada com colega sofreu as consequências de agregar-se ao marido em uma época em que a legislação não lhe garantia seus direitos. Cinco das dez oficiais de chancelaria entrevistadas declararam que sua situação familiar não lhes permite pedir remoção. Quanto ao interesse pela carreira diplomática, o principal motivo de desistência relatado pelas oficiais de chancelaria que tinham esse interesse foi a entrada no Itamaraty e o conhecimento das exigências e dos problemas que as mulheres diplomatas enfrentam.

²⁹ Na realidade, mesmo as que não eram citavam casos e levantavam preocupação com o assunto.

³⁰ ENLOE (1990) constata que a posição de cônjuge de diplomata é extremamente árdua para ambos os sexos. Porém, a taxa de divórcios ou de pedidos de demissão em decorrência de problemas familiares é muito maior nos EUA quando são homens os cônjuges do que na hipótese alternativa.

Pode-se argumentar, com razão, que, nesse caso, não foi uma imagem projetada sobre a carreira que agiu, mas uma constatação sobre a realidade do trabalho de diplomata. Obviamente, contudo, os julgamentos que cada uma dessas mulheres fez sobre os efeitos das viagens e mudanças periódicas para a vida familiar das demais são subjetivos e impressionísticos, pois dependem fundamentalmente das diplomatas que conheceram e da interpretação dada aos fatos presenciados.

O único aspecto da hipótese que não foi confirmado pelos resultados foi o abandono da carreira diplomática por parte de mulheres em decorrência de fatores familiares. Três diplomatas lembraram-se de casos de colegas homens que desistiram da carreira por “satisfação intelectual”, em suas palavras. Há que se admitir, entretanto, que algumas diplomatas destacaram que agregar significava, em parte, atrasar, quase inviabilizar a carreira em prol da carreira do cônjuge diplomata e que muitas o fizeram entre as décadas de 70 e 80. Uma delas recordou-se de mulheres casadas com colegas que acabaram abrindo mão, definitivamente, de suas carreiras para acompanhá-los.

A hipótese cinco está ligada ao questionamento que foi feito às entrevistadas sobre as causas das baixas taxas de aprovação de mulheres no concurso de admissão. A hipótese prediz que as diplomatas conheçam mais mulheres que não estivessem certas sobre sua escolha profissional e que não estivessem se preparando com a mesma obstinação dos candidatos homens. Ainda com relação a essa hipótese, as diplomatas deveriam conhecer poucas mulheres que, uma vez reprovadas, tenham tentado o concurso até passarem em comparação com homens na mesma situação.

Os resultados encontrados indicam a pertinência da primeira parte da hipótese. As onze diplomatas entrevistadas unanimemente conheciam mais homens interessados na carreira. Entre as oficiais de chancelaria, a maior parte também relata ter conhecido mais homens interessados na carreira diplomática e homens mais obstinados do que as mulheres conhecidas que tentaram. O mesmo não se pode dizer das diplomatas, que garantiram conhecer mulheres tão decididas ou mais que os homens a passar no CACD. Muitas entrevistadas citam o ambiente universitário como prova do interesse majoritariamente masculino pelo concurso, pois elas se recordam de homens que declaravam sua intenção de se tornarem diplomatas, e, não, mulheres.

Ainda segundo a hipótese cinco, o perfil do homem típico que tenta o concurso deveria ser apontado pelas entrevistadas como de alguém que se prepara por muitos anos e que elege a diplomacia como sua única opção profissional. Já a mulher que presta o concurso deveria ser descrita como uma mulher que busca a diplomacia como uma inserção profissional em meio a outras possibilidades e que, ou não tenha se preparado especificamente para o concurso, ou que tenha se preparado durante pouco tempo – perfil que estaria mais próximo ao necessário para passar no concurso para oficial de chancelaria, cuja preparação, prevê-se, demanda menos tempo e intensidade.

Os resultados comprovam largamente essa hipótese. Em primeiro lugar, porque seis das dez oficiais de chancelaria declararam não ter estudado rigorosamente nada para o concurso de oficial de chancelaria. Ainda dentro desse grupo, nove pensaram, ou pensam, em prestar o CACD e, delas, quatro mencionam o tempo de dedicação ao estudo requerido como principal óbice para a consecução do objetivo. A dupla jornada de trabalho da mulher foi citada tanto por oficiais de chancelaria, quanto por diplomatas, como uma dificuldade a mais que as mulheres têm de enfrentar para poderem se preparar da maneira necessária para serem aprovadas no CACD. Mesmo decidida, a mulher que já tenha família raramente pode se dedicar exclusivamente aos estudos, como um homem casado.

Quanto à possibilidade de que homens sejam mais obstinados pela carreira diplomática do que as mulheres, a maioria das entrevistadas, dos dois grupos, julgam tratar de um traço “masculino”, de busca de *status*, visto que o Itamaraty, como cita Moura (1999), é considerado o último refúgio da nobreza no Brasil (p. 90). De fato, as mulheres entrevistadas mostraram-se pouco preocupadas com esse aspecto da profissão de diplomata. Tanto que indicaram concursos mais interessantes do ponto de vista pecuniário – que não gozam do mesmo prestígio social da carreira diplomática – como alternativa para possíveis candidatas ao CACD. Uma vez que esse prestígio parece se manter, como diz Moura, realmente o gênero masculino pode estar mais ligado a essa característica.³¹ O argumento aponta, porém, para a busca de algo inerente à diferença

³¹ Utiliza-se o condicional porque, nesta pesquisa, foram ouvidas apenas mulheres discorrendo sobre suas percepções. Uma amostra que incluísse homens poderia não comprovar tal visão.

sexual que explique uma realidade social, que pouco, ou nada, tem a ver com a biologia. No estudo de Fontenele-Mourão (2006), por exemplo, as mulheres gerentes que entrevistou lançavam um olhar crítico à corrida por postos e honras, ao carreirismo e ao oportunismo que, em sua percepção, animavam os homens (FONTENELE-MOURÃO, 2006, p. 83).

De qualquer maneira, diversas diplomatas e oficiais de chancelaria apontaram para uma maior flexibilidade da mulher no que diz respeito à escolha profissional e, principalmente, uma possível falta de firmeza de propósito das mulheres que tentam o CACD. Nas palavras de uma entrevistada: “Elas devem ficar aliviadas por não passar: ‘Agora vou poder casar e ter filhos’”.

De acordo com o previsto na hipótese seis, as entrevistadas que são parentes de diplomatas deveriam responder que seu interesse surgiu da convivência com um diplomata ou do desejo de permanecer mais perto do cônjuge (se for o caso). Essa correlação também era esperada dos resultados das oficiais de chancelaria, uma vez que a carreira é semelhante e também pode garantir maior proximidade com o cônjuge diplomata ou oficial de chancelaria, se for o caso.

Curiosamente, só havia uma esposa de diplomata na amostra de vinte e uma funcionárias – esta, não era casada à época do concurso. Duas outras entrevistadas já haviam sido casadas com colegas, mas não no momento da entrevista. Uma delas estava casada quando prestou o concurso, mas não citou o desejo de ser removida junto com o então marido como fonte de motivação. Todas as entrevistadas (duas diplomatas e uma oficial de chancelaria) que tinham parentes próximos diplomatas relataram que o interesse pelo Itamaraty surgiu da convivência com a realidade do Serviço Exterior, ou da insistência da família, conforme o caso.

Em tempo, há que se levar em conta que, para um teste adequado das hipóteses cinco e seis, mais do que conhecer a opinião de mulheres que já são diplomatas ou de oficiais de chancelaria que tentaram o CAD há anos ou que nem chegaram a fazer as provas, é absolutamente necessário conhecer o universo das candidatas. Somente assim se pode determinar definitivamente porque uma parcela tão pequena das inscritas – que são menos, proporcionalmente, que os homens – logram ser aprovadas no concurso.

Quatro diplomatas e duas oficiais de chancelaria sugeriram uma nova hipótese: a de que mulheres tenham dificuldade em prestar um concurso

com as características do CACD até 2004. Como a socialização tradicional desestimula as mulheres a assumirem a posição de protagonistas, pode ser que menos mulheres aceitem com naturalidade, como parece ser o caso para os candidatos do sexo masculino, a ideia de serem testadas em frente a uma banca, como era exigido nas provas orais. O CACD a ser realizado em 2005 deveria ser um teste adequado para esta hipótese, visto que as provas orais foram eliminadas.

Finalmente, se a hipótese sete estiver correta, as duas carreiras deveriam ser vistas como semelhantes e as oficiais de chancelaria deveriam responder que se interessam, ou se interessaram, pela carreira diplomática. Apesar de ser improvável que estas afirmem categoricamente terem preferido uma carreira de assistência, ou não se sentirem seguras para ingressar na profissão de maior visibilidade, ou não se sentirem preparadas para um concurso mais rigoroso, isso poderia ficar implícito no conteúdo da entrevista como um todo.

De fato, como já dito, nove das dez oficiais de chancelaria entrevistadas consideraram em algum momento a carreira diplomática. Dessas, apenas duas ainda têm intenção de prestar o CACD. Uma terceira está em dúvida por receio de ter de arcar com as dificuldades para organizar a vida pessoal e por falta de tempo disponível para o estudo. As demais desistiram por motivos diversos: uma acredita que atingiu uma idade em que não se justifica iniciar uma carreira; outra, de maneira semelhante, acredita que alcançou formação e experiência que não condizem com a posição de Terceira Secretária; uma não se dispõe a se preparar tanto para um concurso cuja remuneração, a seu ver, é insatisfatória; várias declararam ter se desiludido com a carreira diplomática.

Como dito acima, não se esperava que as oficiais de chancelaria declarassem abertamente preferirem estar em uma carreira de menor visibilidade, nem de não se sentirem seguras para prestar o CACD. Por meio das respostas dadas ao roteiro como um todo, especialmente as que colocavam a decisão pela carreira de oficial de chancelaria na terceira pessoa (“mulheres” em geral), ficou transparente que as entrevistadas têm dificuldades em imaginar mulheres preparadas o suficiente para serem aprovadas no CACD, ou exercendo a carreira que elas mesmas chamaram de “área fim” do MRE, que algumas chegaram a declarar ser “incompatível” com o gênero feminino. Apesar de todas as suas queixas

contra o tratamento dispensado aos oficiais de chancelaria, contra a indefinição de tarefas de sua carreira, apenas duas entre dez oficiais de chancelaria veem a mudança de carreira como possibilidade.

Há que se considerar, porém, que muitas se disseram desestimuladas pela convivência com as agruras que as mulheres diplomatas, em sua visão, passam. Como dito acima, isso passa pela interpretação das oficiais de chancelaria. Apenas uma das onze diplomatas chegou a pensar em tornar-se oficial de chancelaria, antes de entrar no Itamaraty. E nenhuma, mesmo que comparativamente vendo a carreira de oficial de chancelaria como menos sacrificante para as mulheres, cogitou a possibilidade de mudar para a “carreira de apoio”. Uma diplomata relata um caso de uma oficial de chancelaria que conhecia. Tal funcionária desistiu do CACD por considerar que sua origem humilde não a creditaria à carreira diplomática.

Pelo fato de a carreira de oficial de chancelaria ser desconhecida do público, como quase a unanimidade das entrevistadas dos dois grupos atesta, é bastante plausível que haja, conforme hipotetizado, um componente relacionado à autoestima na escolha por essa carreira. E que esteja relacionado ao gênero, pois a maioria dos homens, segundo as oficiais de chancelaria, ou a fazem de trampolim para o IRBr, ou pedem demissão.

Essa conclusão é apoiada pelos resultados colhidos a respeito da percepção de semelhanças entre as duas carreiras. As duas características mais citadas foram a exigência de conclusão de curso superior e a necessidade de mudanças e viagens periódicas. Muitas oficiais de chancelaria, no entanto, fizeram questão de frisar que podem fazer toda a sua carreira sem jamais pedir remoção, ao contrário das diplomatas. Além disso, nas respostas dadas pelas próprias oficiais de chancelaria sobre a diferença de presença feminina nas duas carreiras, os fatores “falta de confiança em si mesma”, “medo de enfrentar um concurso pesado”, “mulheres estão acostumadas a exercer atividade de apoio” sugerem que elas reconhecem um determinante cultural e de baixa autoestima das mulheres para uma maior presença feminina na carreira de oficial de chancelaria.

Sobre os determinantes dos baixos índices de aprovações femininas no CACD, apesar de ser fundamental ter acesso às opiniões e aos dados do universo de candidatas para qualquer conclusão definitiva, os resultados mostram ser bastante plausível a hipótese de efeito da imagem masculina

da carreira e do mito da impossibilidade de constituição de uma família sobre o interesse e a preparação adequada para o concurso. O CACD é um dos concursos públicos mais exigentes no Brasil atualmente e, portanto, demanda grande dedicação na fase de preparação. Se as famílias das mulheres têm receio de que a carreira inviabilize sua realização pessoal, se as colegas de faculdade não se interessam e desdenham a carreira diplomática (por medo de enfrentar o concurso ou por receio de que a carreira não as acolha bem) e, se as candidatas em potencial estão em dúvida sobre sua escolha, passar no concurso torna-se tarefa quase impossível.

Conclui-se que os resultados gerados pelas entrevistadas corroboram as hipóteses aventadas no presente trabalho para a sub-representação feminina na carreira diplomática, com poucas exceções a alguns aspectos específicos. Tal fato indica que essas hipóteses que exprimem a visão da maioria das entrevistadas poderiam servir de base para um estudo mais aprofundado, que contasse com a participação, também, de neófitas e candidatas não aprovadas no CACD. Para tanto, não obstante, seria necessário contar com dados sobre promoções, evasão e mesmo sobre aprovações nas diversas fases do CACD sistematizados, de forma que fosse possível obter conclusões definitivas, baseadas em números, e não em impressões, de alguns dos condicionantes levantados neste estudo, como um suposto maior vagar na ascensão funcional de mulheres.

Apesar de a situação de pouca sistematização de dados institucionais ter-se provado característica comum dos órgãos públicos consultados, seria benéfico para o MRE, independentemente da questão de gênero, ter informações precisas e de fácil consulta sobre seus quadros funcionais e sobre seus eventos de admissão. Algo que mereceria atenção, por exemplo, é o alto índice reportado de evasão de funcionários, principalmente de oficiais de chancelaria. Não há, ao que conste, dados sistematizados sobre a saída de pessoal. Esses dados permitiriam à instituição conhecer-se e procurar soluções para fixação de pessoal, por exemplo.

Por meio da análise dos resultados, revela-se profícua a aplicação dos estudos de gênero à temática do trabalho, especificamente no âmbito do Itamaraty. Os resultados revelam, também, a profundidade e a permanência no tempo dos estereótipos e valores relacionados a gênero. Apesar de todas as transformações que a sociedade brasileira vem passando, para não falar dos processos globais de mudança da organização social, os

papéis tradicionais de homens e mulheres mantêm-se tão arraigados que as respostas sobre o impacto de gênero na carreira diplomática chegam a remeter a um conflito da mulher contemporânea, legalmente independente, com a divisão de trabalho pré-industrial: homens trabalham, mulheres cuidam de suas casas.

Como vimos na seção 1.1, não se pode esperar que os determinantes culturais relacionados a gênero transformem-se radicalmente no decurso de décadas. E aqui há que se fazer referência à tradição patriarcal da sociedade brasileira. De história colonial semelhante, os países da América do Sul como um todo estão submetidos a esse passado que tem reflexos no presente e que gera contradições.

Em uma época em que os estudos de gênero ainda eram bastante incipientes, Victoria Ocampo (1936) já previa que a emancipação da mulher – uma revolução que, segundo a autora, não almejava “(...) que la mujer invada el terreno del hombre, sino para que el hombre deje por fin de invadir el terreno de la mujer, lo que es muy distinto”³² – geraria resultados não para ela, nem para suas contemporâneas, mas às gerações futuras pois dependia, como ela defende, da nova educação a ser oferecida pelas mulheres a seus filhos, principalmente os do sexo masculino. E isso passa, necessariamente, por uma mudança de atitude feminina, o que demanda tempo. Pelo que se percebe dos resultados, considerando-se os quadros do Itamaraty como parcela da faixa mais instruída do Brasil, esse processo ainda está em franca marcha, setenta anos depois dos escritos de Ocampo.

Se recordarmos, ainda, a concepção dinâmica que Beauvoir aplica à identificação de gênero, veremos que os resultados revelam um processo de revisão dos papéis de homens e mulheres ainda em andamento. Mais que isso, revela-se, nos resultados, a dialética entre as posições de oprimida e opressora da mulher – ora verbalizando seu descontentamento com uma possível dominação masculina, ora fazendo uso de estereótipos que denigrem seu próprio gênero (vide argumentos apresentados sobre o fato de haver mais mulheres que homens na carreira de oficial de chancelaria na seção 5.4.1). Sobre isso, Butler (*in* FALLAIZE, 1998, p. 35) analisa:

³² Ocampo (1936) referia-se ao estatuto jurídico da desigualdade entre os sexos, o que impedia a expressão feminina em sua plenitude.

The phenomenology of victimization that Simone de Beauvoir elaborates throughout *The Second Sex* reveals that oppression, despite the appearance and weight of inevitability, is essentially contingent. Moreover, it takes out of the sphere of reification the discourse of oppressor and oppressed, reminding us that oppressive gender norms persist only to the extent that human beings take them up and give them life again and again. (...). The point is rather that these systems persist only to the extent that gender norms are tacitly yet insistently taken up in the present through individual strategies which remain more or less disguised. (...) Through this emphasis on appropriation, she is providing an alternative to paternalistic explanatory models of acculturation which treat human beings only as products of prior causes, culturally determined in a strict sense, and which, consequently, leave no room for the transformative possibilities of personal agency.

Não apenas uma gama de conflitos intergêneros surgiram das respostas, mas, também, os conflitos intragênero – uma derivação importante da questão, que envolve as implicações sociais da orientação sexual dos indivíduos.

Por se reconhecer que a matéria é delicada, apesar de, na fase de planejamento da pesquisa a ação de conflitos intragênero ter surgido como uma variável a ser considerada, optou-se por avaliar se o assunto surgiria ou não das entrevistas e que conclusões se poderia tirar. O que se verificou é que algumas entrevistadas fizeram menção a essa suposta característica e a ela conferiram uma conotação que exprime quão variadas e de difícil estimativa podem ser as implicações da questão de gênero no trabalho.

O impacto de gênero no trabalho, que, como examinado na introdução teórica deste trabalho, é apreciável em diversas profissões, manifesta-se inegavelmente na carreira diplomática. Se as mulheres cientistas são confrontadas com os estereótipos de raciocínio lógico-matemático precário, as executivas bem-sucedidas temem serem “descobertas” como fraudes e algumas trabalhadoras enfrentam a discriminação de receberem salários menores que os homens que desempenham a mesma atividade, conforme visto inicialmente, as diplomatas travam uma batalha perene pelo equilíbrio entre seus objetivos profissionais e pessoais. As entrevistadas pareciam ser constantemente obrigadas a rever suas opções profissionais em face das grandes responsabilidades que acreditam ter sobre o sucesso do matrimônio e da vida de seus filhos, em

uma manifestação clara do conflito analisado na seção 2.2, gerado pela multiplicidade e, por vezes, pela incompatibilidade dos papéis sociais femininos atualmente.

Na introdução, imaginava-se que esse conflito fosse semelhante para outras carreiras em que a necessidade de envolvimento é muito grande, como a carreira de médica ou de juíza³³. Não se pesquisou o impacto de gênero nessas carreiras, mas isso pode ser verdade. De qualquer maneira, existem algumas características peculiares da carreira que parecem cruciais para o impacto de gênero: em primeiro lugar, a obrigatoriedade de viagens e mudanças; em segundo lugar, a relevância das aparências para o exercício das funções públicas de um diplomata, mais notadamente a representação – uma das três funções primordiais do diplomata, segundo o Barão do Rio Branco³⁴; em terceiro lugar, o fato de a carreira diplomática brasileira pertencer a uma instituição majoritariamente masculina e altamente hierarquizada. Passar-se-á, agora, ao exame dessas condições.

Como relatado pelas entrevistadas, a vida afetiva das diplomatas que não são casadas e a dinâmica conjugal/maternal das demais são enormemente afetadas pelas remoções e viagens a trabalho. Os impactos vão desde uma maior dificuldade de manter um relacionamento estável, até as dificuldades escolares e de socialização dos filhos. Não apenas isso, mas a condição de separação de rede de apoio familiar no Brasil, de dependência das decisões que são tomadas pelo chefe do posto torna a vida do diplomata, não somente profissional, mas também pessoal, absolutamente peculiar entre todas as profissões porque são constantes e fazem parte dos critérios para a progressão funcional.

Tendo-se em conta que as aparências são requisitos do exercício da diplomacia e que a hierarquia tem de ser rigorosamente observada, mesmo quando as normas dificultam a conciliação do âmbito profissional com o familiar, nota-se o conflito psicológico entre a vida pública e os problemas da vida particular. Pensando-se em termos de progressão funcional, dado que a maioria dos cargos com poder de decisão são ocupados por homens, então, percebe-se como esses conflitos podem ter efeito sobre uma possível menor velocidade de ascensão das mulheres diplomatas.

³³ Nesta última, inclusive, a presença feminina também continua reduzida.

³⁴ As duas restantes são a informação e a negociação. A representação traduz-se pela presença em eventos sociais, oferecimento de recepções, etc., em nome do governo do País.

Os homens diplomatas também podem ter dificuldades com seus filhos, mas, como visto na introdução e, mesmo na opinião das entrevistadas, as responsabilidades perante os filhos não são as mesmas para pais e mães de acordo com os papéis atribuídos a homens e mulheres. Além do que, conforme os resultados, as esposas de diplomatas acompanham seus maridos em uma constância muito maior e com menos conflitos do que as diplomatas removidas podem contar com a presença de seus maridos nas mesmas condições. O estilo de vida requerido pelo Serviço Exterior tem consequências para a vida pessoal de homens e mulheres. Porém, elas não são as mesmas – é precisamente nisso que se manifesta o impacto de gênero na carreira diplomática.

Outra conclusão a que se chega é que o MRE poderia, caso faça parte de seus planos institucionais, atrair a população feminina brasileira de nível universitário e boa formação acadêmica para seu quadro de funcionários diplomáticos. Isso sem que se recorra necessariamente a cotas ou algo que possa ser classificado como ação afirmativa. Utilizando-se da comunicação institucional, o Ministério poderia mostrar-se interessado em aumentar a presença feminina na carreira, pelas contribuições que pode oferecer, e desmistificar a crença de que a mulher que deseje ter família não deve eleger a carreira diplomática como opção profissional.

Para tanto, porém, o Itamaraty teria de estar disposto a rever sua cultura institucional para que a preocupação com a família não seja vista como desinteresse pela profissão. Para que diplomata possa, por exemplo, manifestar interesse e participar de atividades de seus filhos (o que se torna mais dramático em situação de remoção) sem que para isso tenha de se indispor com superiores ou sem que isso gere comentários negativos entre outros membros de sua equipe de trabalho, para usar exemplos dados pelas entrevistadas. Por ora, essas reivindicações parecem criar incômodo, provavelmente porque as mulheres estão presentes em número tão baixo que chegam a ser vistas como elementos distoantes. A mudança na cultura institucional, que ainda relega às demandas femininas uma atitude preconceituosa, poderia ser outra medida a ser patrocinada pelo Itamaraty, por meio de políticas administrativas internas, a exemplo do que se faz no México (ver seção 2.2.1).

Uma mobilização nesse sentido faria jus aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, especialmente no que diz respeito

à noção de “empoderamento” (*empowerment*) da mulher, contido em documentos desde o Programa do Cairo sobre desenvolvimento sustentável, e confirmada com a adoção do Protocolo facultativo da Convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. Na Convenção da Mulher, está contida a recomendação de que sejam adotadas, inclusive, “medidas especiais de caráter temporário” para acelerar a igualdade de fato e assegurar a participação plena da mulher na vida pública e política do país (SPM, 2004, p. 30).

A favor da revisão da cultura institucional do Itamaraty, que dificulta a conciliação das tarefas domésticas com o trabalho, tanto para diplomatas do sexo masculino quanto do feminino, estão os objetivos estratégicos da Declaração de Beijing, que lista, entre eles, a harmonização do trabalho e das responsabilidades familiares para homens e mulheres (SPM, 2004, p. 33).

Mesmo que o MRE opte por não tomar nenhuma atitude específica para a atração de mulheres – no que, de resto, não contaria com apoio unânime nem das próprias funcionárias, segundo o que se coletou nas entrevistas – espera-se que o trabalho tenha servido, ao menos, para desnaturalizar o fato de que a mulher encontra-se sub-representada na carreira diplomática, assim como em outras carreiras de Estado no Brasil. Se as mulheres entrevistadas e os leitores do trabalho refletirem sobre o assunto, a intenção de mobilizar a Casa para a temática de gênero está cumprida.

Espera-se que este trabalho represente um ponto de partida, que gere questionamentos e que desperte interesse institucional por informações sobre seus funcionários e sobre as carreiras. E que a perspectiva de gênero faça parte do planejamento e da condução dos esforços para esse autoconhecimento. A Casa do Barão do Rio Branco tem muito a descobrir sobre seus dois gêneros.



Bibliografia

ABERTURA do Instituto Rio Branco: avanços e limites. *Boletim da Associação dos Diplomatas Brasileiros*, Brasília, ano X, n. 43, 2003. p. 13-15, abr/ago 2003.

ALTERNATIVE Santé – L’Impatient. Interview de Marie France Hirigoyen, psychiatre, psychanaliste. Disponível em: <www.medecines-douces.com/impatient/260oct99/interv.htm>. Acesso em: 05 fev. 2005.

ASSÉDIO moral no trabalho. Disponível em: <www.assediomoral.org/site/assedio>. Acesso em: 02 fev. 2005.

AVELAR, Lúcia. *Mulheres na política brasileira*. 2ª ed. São Paulo: Ed. UNESP, 2001.

BANDEIRA DE MELLO, Gastão. *Estrutura e organização do Ministério das Relações Exteriores – análise evolutiva e tendências*. 1982. Tese (Curso de Altos Estudos – CAE) – Instituto Rio Branco, Ministério das Relações Exteriores, Brasília, 1982.

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

BRASIL. Decreto nº 93.325, de 1 de outubro de 1986. Aprova o Regulamento de Pessoal do Serviço Exterior. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 2 de outubro de 1993. Disponível em: <<https://intratec.mre.gov.br/cmor/dec93325.htm>>. Acesso em 20/11/2004.

BRASIL. Decreto nº 4.248, de 23 de maio de 2002. Aprova o Regulamento que dispõe sobre as Promoções da Carreira de Diplomata do Serviço Exterior. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 24 de maio de 2002. Disponível em: <<https://intratec.mre.gov.br/cmor/dec4248.htm>>. Acesso em: 05/12/2004.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Comunicado da Presidência, n. 31. *PNAD 2008 – Primeiras Análises (Demografia, Trabalho, Previdência)*. Brasília: IPEA, 2009.

BRASIL. LEI nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993. Cria, no Serviço Exterior Brasileiro, as Carreiras de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 23 de dezembro de 1993. Disponível em: <<https://intratec.mre.gov.br/cmor/lei8829.htm>>. Acesso em: 15/12/2004.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Resumo Técnico – Censo da Educação Superior 2009*. Brasília: INEP, 2010.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. *Boletim Estatístico de Pessoal nº 176*. Brasília: MP, 2011.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Síntese de Indicadores Sociais*. Rio de Janeiro: IBGE, 2009.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. *Lista de Antiguidade na Carreira Diplomática em 15 de julho de 2003*. Brasília: MRE, 2003.

_____. *Lista de Antiguidade na Carreira Diplomática em 31 de janeiro de 2011*. Brasília: MRE, 2011.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para Mulheres. *Contribuição da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres para as Conferências Estaduais Documento Base. I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres*. Brasília: SPM, 2004.

Briefing Diversity to Bureaus. *State Magazine*. Issue number 543, March, 2010.

BULARD, Martine. *Sexisme ordinaire au travail*. Le Monde diplomatique – Manière de voir 68 “Femmes rebelles”, Paris, p. 36- 41, avril-mai 2003.

CONSELHO da Justiça Federal. *Estatísticas da Justiça Federal*. Disponível em: <www.cjf.gov.br/atlas/atlas.htm>. Acesso em: 06 jun. 2011.

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

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.

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

ELLIOTT, Anthony. (Ed.) *The Blackwell Reader in Contemporary Social Theory*. Oxford: Blackwell Publishers, 1999.

ENLOE, Cynthia. *Bananas, Beaches and Bases – Making Feminist Sense in International Politics*. Berkeley: University of California Press, 2000.

FAGUNDES, Tereza Cristina Pereira Carvalho (Org.). *Ensaio sobre identidade e gênero*. Salvador: Helvécia, 2003.

FALLAIZE, Elizabeth (Ed.). *Simone de Beauvoir – a Critical Reader*. Londres: Routledge, 1998.

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.

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

FÓRUM Nacional Permanente das Carreiras e Categorias Típicas de Estado. Disponível em: <www.fonacate.org.br>.

GARCÍA, Ernestina Inês Zapiain. Planeación Estratégica Con Perspectiva de Género. In: Taller “Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la Secretaría de Relaciones Exteriores”. Secretaria de Relaciones Exteriores de México, 2004.

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

GOLDSTEIN, John S. *War and Gender: How Gender Shapes the War System and Vice Versa*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001.

GÜNTHER, H. *Como elaborar um questionário*. Série: Planejamento de Pesquisas em Ciências Sociais, n. 01. Brasília: UnB- Laboratório de Psicologia Ambiental, 2003.

HARCÈLEMENT moral – *Phénomène de société ou paranoïa?* Disponível em: <www.chez.com/enferauboulot>. Acesso em: 15 jan. 2005.

INTER-Parliamentary Union. *Democracy through Partnership between Men and Women in Politics*. Disponível em: <www.ipu.org/iss-e/women.htm>. Acesso em 03 maio 2011.

KOIFMAN, Fábio. *Quixote nas trevas – o embaixador Souza Dantas e os refugiados do nazismo*. São Paulo: Record, 2002.

LECHTE, John. *50 Pensadores Contemporâneos Essenciais – do Estruturalismo à Pós-Modernidade*. 2. ed. Rio de Janeiro: DIFEL, 2002.

LEITE, Dante Moreira. *O Caráter Nacional Brasileiro: História de uma Ideologia*. 5. ed. São Paulo: Ed. UNESP, 2002.

MAIS MULHERES NO PODER. Disponível em: <www.maismulheresnopoderbrasil.com.br> . Acesso em: 01 de jul. de 2011.

MITCHELL, Juliet. *Psychoanalysis and Feminism*. New York: Basic Books, 2000.

MORIN, Ann M. *Her Excellency: An Oral History of American Women Ambassadors*. New York: Twayne Publishers , 1990.

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

OCAMPO, Victoria. *La mujer y su expresion*. Buenos Aires: SUR, 1936.

PINKER, Steven. The Science of Difference – Sex Ed. *The New Republic Online*. Disponível: <www.tnr.com/doc.mhtml?pt=IZMZoxUzwPMhv mZIyM6y9R%3D%3D> Acesso em 07 fev. 2005.

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.

_____. Mulheres diplomatas. *O Globo*, Rio de Janeiro, 26/12/2002, Opinião. Disponível em : <<http://www.mre.gov.br/acs/clipping/g11226.htm>> . Acesso em: 16 jan. 2003.

SALÁRIOS dos diplomatas caem no ranking das carreiras de Estado. *Boletim da Associação dos Diplomatas Brasileiros*, Brasília, ano XI, n.46, 2004. p. 18-22, jul/set 2004.

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

TICKNER, Joan A. *Gender in International Relations: Feminists Perspectives on Achieving Global Security*. New York: Columbia University Press, 1992.

TORRES, Patrícia Olamendi. Importancia de la Perspectiva de Género en la Cancillería. In: Taller “*Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la Secretaría de Relaciones Exteriores*”. Secretaría de Relaciones Exteriores de México, 2004.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, Núcleo de Estudos sobre Ensino Superior (NESUB). *Perfil sócio-econômico dos candidatos ao Concurso de Admissão à Carreira Diplomática: relatório final, junho 1999*. Brasília, 1999.

APÊNDICES



Apêndice A – Roteiro de entrevista com diplomata

Esta entrevista é parte da coleta de dados para a minha dissertação, que será o trabalho de conclusão do Mestrado em Diplomacia do IRBr. Estou sob orientação da professora doutora Mariza Veloso, professora da Universidade de Brasília e do IRBr e sob coorientação da Embaixadora Thereza Quintella, presidenta da Fundação Alexandre de Gusmão.

A pesquisa tem como objetivo investigar a baixa representação feminina no Itamaraty. Com isso, esperamos ajudar a elucidar os determinantes dessa situação da mulher como minoria na carreira diplomática brasileira, como forma de buscar meios para reverter o quadro.

Gostaria de esclarecer que os dados gerados pelas entrevistas serão tratados coletivamente e que a identidade das fontes será mantida em sigilo.

A entrevista será gravada para fins de transcrição e a pesquisadora compromete-se a utilizar os dados gerados apenas e tão somente com o objetivo aqui declarado. Não há limite de tempo para as respostas.

Antes de começarmos, a senhora tem alguma dúvida que gostaria de esclarecer?

Podemos, então, dar início à entrevista. Agradeço de antemão sua participação.

1. Como e em que época de sua vida se deu sua decisão de prestar o concurso vestibular para o Instituto Rio Branco?
2. Por favor, comente a respeito de pessoas que exerceram possíveis influências, ou que ofereceram incentivos ou desestímulos acerca dessa decisão.
3. A senhora tem parentesco com algum colega? Em que grau?
4. Quantas diplomatas conhece que são parentes em algum grau de outros diplomatas?
5. Como foi a experiência de preparação para o concurso? A senhora assistiu a aulas preparatórias ou estudou sozinha? Por favor, comente a respeito do tempo de preparação e o número de concursos prestados, se mais de um.
6. Até o momento, a senhora conheceu mais candidatos do sexo masculino ou feminino?
7. Percebe diferenças entre os gêneros no que diz respeito ao modo de preparação e às expectativas sobre o concurso e a carreira? Comente com exemplos, se possível.
8. Em números gerais, quantas das mulheres candidatas que conheceu passaram?
9. Das que não passaram, quantas a senhora tem conhecimento de que tentaram novamente? E os homens na mesma situação?
10. Em sua opinião, existem características comuns às mulheres que se candidatam ao IRBr? Caso afirmativo, quais são? Esse perfil difere do perfil do homem que se candidata?
11. Comente sobre seus primeiros contatos com diplomatas do sexo feminino: suas impressões e impacto desses contatos sobre suas expectativas para a própria carreira, etc.

12. Durante sua carreira (incluindo o curso de formação), como foi sua experiência com colegas do sexo feminino? Existe diferença entre a convivência com colegas homens e aquela com mulheres?

13. Durante sua carreira, a senhora esteve mais frequentemente subordinada a chefes homens ou mulheres? Tem alguma preferência? Por quê?

14. A senhora atualmente trabalha predominantemente com colegas e/ou assistentes de que sexo? Percebe alguma diferença no modo de trabalhar em decorrência do gênero?

15. A senhora poderia, por favor, descrever cronologicamente sua carreira até o momento (cargos, tempo entre cada promoção, postos em que já serviu)?

16. Como a senhora avalia sua trajetória em comparação com a de outras colegas? Existe semelhança?

17. E com relação aos colegas homens? Existe diferença? Em que aspecto?

18. O fato de ser diplomata influenciou sua vida familiar? Se sim, de que maneira? (SE NÃO, PULAR PARA QUESTÃO 20)

19. A senhora é ou já foi casada? Por favor, comente sobre os impactos que a carreira exerceu sobre a vida conjugal.

20. Se não, quais eram seus objetivos no plano familiar antes de ingressar na carreira e como foi possível conciliá-los?

21. A senhora acha que sua experiência no que diz respeito à vida familiar é semelhante à maioria dos diplomatas? Por favor, comente com casos conhecidos.

22. A senhora conhece casos de interessados que desistiram da carreira diplomática por motivos familiares? Qual era o sexo dessas pessoas? Por favor, comente.

23. Em sua opinião, por que continuam sendo poucas as mulheres na carreira diplomática?

24. A que a senhora atribui a manutenção do padrão histórico de maior interesse masculino no concurso de admissão (no mínimo, 60% das inscrições)?

25. A que a senhora considera que se deve o fato de o percentual de aprovadas ficar persistentemente em cerca de 10% a 20% do total?

26. O poderia ser feito para que mais mulheres se interessassem pela carreira?

27. A senhora considera que o Ministério das Relações Exteriores poderia atuar nesse sentido? De que maneira?

28. A que a senhora atribui o fato de as mulheres serem maioria na carreira de oficial de chancelaria?

29. Que semelhanças e diferenças percebe entre as duas carreiras?

30. A senhora chegou a pensar em prestar concurso, ou de fato, prestou concurso para o cargo de oficial de chancelaria? Conhece alguma colega que seja egressa dessa carreira?

31. Para finalizar, a senhora conhece ou presenciou alguma situação relacionada ao tema que mereça reflexão ou que seja ilustrativo? Um caso de constrangimento causado pelo fato de ser mulher, por exemplo?

32. Gostaria de tecer mais algum comentário que julgue pertinente?

Muito obrigada por sua participação.

33. Gostaria de levantar apenas mais alguns dados para caracterização da amostra:

DATA DE NASCIMENTO:

ESTADO CIVIL:

Nº DE FILHOS:

CURSO SUPERIOR:

ESTADO DE ORIGEM:



Apêndice B – Roteiro de entrevista com oficial de chancelaria

Esta entrevista é parte da coleta de dados para minha dissertação, que será o trabalho de conclusão do Mestrado em Diplomacia do IRBr. Estou sob orientação da doutora Mariza Veloso, professora da Universidade de Brasília e do IRBr e sob coorientação da Embaixadora Thereza Quintella, presidenta da Fundação Alexandre de Gusmão.

O objetivo da pesquisa é investigar a baixa representatividade feminina na carreira diplomática, ao contrário do que ocorre na carreira de oficial de chancelaria. Esperamos, com isso, elucidar alguns determinantes dessa situação da mulher como minoria na carreira diplomática, como forma de buscar meios para reverter o quadro.

Gostaria de esclarecer que os dados gerados pelas entrevistas serão tratados coletivamente e a identidade das fontes será mantida em sigilo.

A entrevista será gravada para fins de transcrição e a pesquisadora compromete-se a utilizar os dados gerados apenas e tão somente com o objetivo aqui declarado. Não há limite de tempo para as respostas.

Antes de começarmos, a senhora tem alguma dúvida que gostaria de esclarecer?

Podemos, então, dar início à entrevista e eu agradeço de antemão sua participação.

1. Como e em que época de sua vida se deu sua decisão de prestar o concurso para a carreira de oficial de chancelaria?

2. Por favor, comente a respeito de pessoas que tenham exercido possíveis influências, ou que tenham oferecido incentivos ou desestímulos acerca dessa decisão.

3. A senhora tem parentesco com algum diplomata? Em que grau?

4. E com outros oficiais de chancelaria?

5. Tem colegas parentes de diplomatas? De que sexo e qual o grau de parentesco?

6. Como foi a experiência de preparação para o concurso? A senhora se preparou com ajuda de professores ou fez seus estudos sozinha?

7. Teve contato, durante a preparação, com outros candidatos? Se sim, eles eram, em sua maioria, homens ou mulheres?

8. Durante sua carreira, a senhora esteve mais frequentemente subordinada a chefes do sexo masculino ou do sexo feminino?

9. Acha que existe diferença em decorrência do gênero do chefe? Se sim, qual?

10. Tem alguma preferência por um ou por outro? Se sim, por quê?

11. E entre colegas oficiais? Já trabalhou mais com mulheres ou com homens?

12. Quais experiências considerou mais positivas e mais negativas?

13. Por favor, descreva cronologicamente sua carreira até o momento, citando departamentos e postos em que já serviu.

14. O fato de ser oficial de chancelaria influenciou sua vida familiar? De que maneira?

15. A senhora já foi ou é casada? Se sim, o fato de ser oficial de chancelaria teve (ou tem) algum impacto na vida conjugal?

16. Quais são as semelhanças e diferenças que a senhora percebe entre a carreira diplomática e a carreira de oficial de chancelaria?

17. Como a senhora sabe, a carreira de oficial de chancelaria tem forte presença feminina, ao passo que a carreira diplomática conta com representação feminina bastante baixa (não chega a 20%). Por que, em sua opinião, existe essa diferença?

18. Por que a senhora considera que existe número maior de mulheres que de homens na carreira de oficial de chancelaria?

19. A senhora considera que as mulheres tendem a continuar sendo maioria na carreira de ofchan ou acha que os homens vão se igualar em número? Por quê?

20. A senhora chegou a pensar em fazer o concurso para o Instituto Rio Branco? Por quê? Ou por que não (PULA PARA QUESTÃO 24)?

21. Se sim, esse interesse é anterior ao ingresso no Itamaraty ou surgiu depois do trabalho como ofchan?

22. O que a atrai na carreira diplomática?

23. A senhora ainda tem intenção de prestar o concurso para o Rio Branco? Se não, qual o motivo da mudança de planos?

24. Gostaríamos de conhecer sua opinião sobre as baixas taxas de aprovações de mulheres no concurso de admissão à carreira diplomática. As mulheres se inscrevem menos que as de homens (geralmente, 40% de inscrições femininas contra 60% de masculinas). Mas as aprovações

de mulheres não passam dos 10% a 20%. Por que a senhora acredita que isso ocorre?

25. Para finalizar, a senhora conhece ou viveu alguma situação relacionada ao tema que mereça reflexão ou que seja ilustrativo? Um caso de constrangimento pelo fato de ser mulher, por exemplo.

26. Gostaria de tecer mais algum comentário pertinente à questão da mulher no Itamaraty?

27. Gostaria de levantar apenas mais alguns dados para caracterização da amostra:

DATA DE NASCIMENTO:

ESTADO CIVIL:

Nº DE FILHOS:

CURSO SUPERIOR:

ESTADO DE ORIGEM:



<i>Formato</i>	<i>15,5 x 22,5 cm</i>
<i>Mancha gráfica</i>	<i>12 x 18,3cm</i>
<i>Papel</i>	<i>pólen soft 80g (miolo), cartão supremo 250g (capa)</i>
<i>Fontes</i>	<i>Times New Roman 17/20,4 (títulos), 12/14 (textos)</i>