

A mulher na carreira diplomática brasileira

Viviane Rios Balbino

Como citar: BALBINO, Viviane Rios. A mulher na carreira diplomática brasileira. *In:* TOLENTINO, Célia Aparecida; POSSAS, Lídia M. Vianna; CORREIA, Rodrigo Alves (org.). **Idéias e Cultura nas Relações Internacionais**. Marília: Oficina Universitária, 2007. p. 61-74. DOI: <https://doi.org/10.36311/2007.978-85-60810-02-4.p61-74>



All the contents of this work, except where otherwise noted, is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0).

Todo o conteúdo deste trabalho, exceto quando houver ressalva, é publicado sob a licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0).

Todo el contenido de esta obra, excepto donde se indique lo contrario, está bajo licencia de la licencia Creative Commons Reconocimiento-No comercial-Sin derivados 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0).

CAPÍTULO 4

A mulher na carreira diplomática brasileira

Viviane Rios Balbino¹

A mulher brasileira vem galgando posições de destaque em diversos cenários da vida pública. Entretanto, na alta administração federal, especialmente na carreira diplomática, a situação tradicional de presença inferior de mulheres em relação à de homens mantém-se, a despeito das transformações sociais processadas entre a criação dessas carreiras e os dias atuais.

Esta apresentação baseia-se no trabalho de pesquisa que originou a dissertação “Diplomata. *Substantivo comum de dois gêneros* – Um retrato da presença feminina no Itamaraty no início do século XXI”. Apresentar-se-ão aqui os fundamentos teóricos e algumas conclusões a que se chegou com a pesquisa empírica realizada, que incluiu uma análise numérica da presença de mulheres na carreira diplomática, além de entrevistas com vinte mulheres, entre diplomatas e oficiais de chancelaria.²

GÊNERO E PAPÉIS SOCIAIS

Os estereótipos ligados a gênero são difundidos socialmente, por meio de agentes como família e escola. 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.

¹ Diplomata, Mestre em Diplomacia pelo Instituto Rio Branco

² Como detalhado mais adiante, a carreira de oficial de chancelaria também pertence ao Serviço Exterior Brasileiro e é também uma carreira de nível superior, a exemplo da diplomática. A presença de mulheres entre os oficiais de chancelaria, entretanto, é majoritária, ao contrário do que se observa entre os diplomatas.

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 com que meninos aprendam que devem aperfeiçoar-se intelectualmente para satisfazer à expectativa de que sejam provedores e que as meninas devem cultivar sua atratividade física, sua amabilidade e seus dotes como donas-de-casa para garantir um bom casamento, finalidade última de sua existência. 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).

Os estereótipos ligados ao gênero constituíram-se ao longo de séculos, sustentados e justificados por filósofos, políticos e religiosos. Não se pode esperar que se transformem 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. 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.

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 sobre um de seus papéis definidores – o de provedor – e sente-se ameaçado frente ao 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. 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.

Retornado ao exame da situação da mulher, tem-se que ela se encontra perdida em meio às escolhas que pode fazer e que, quando ela finalmente faz suas opções, sente-se, no mais das vezes, frustrada. Se as mulheres assumem sua inserção no mundo da produção, sentem-se

fracassadas como esposas e mães. Se, ao contrário, optam por se dedicar exclusivamente à vida doméstica, sentem-se fracassadas como indivíduos (FRANCO, 2002, p.101).

A discriminação com base no gênero se faz sentir claramente no mercado de trabalho. Há diferença entre a distribuição de homens e mulheres de acordo com o tipo de ocupação, remuneração, natureza decisória do cargo, etc. Sobre essa desigual distribuição de homens e mulheres do mercado de trabalho, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), em documento de junho de 2004 atesta que as mulheres estão concentradas em atividades econômicas menos organizadas, com contratos informais: 40% da ocupação feminina encontram-se nesse segmento do mercado de trabalho. (SPM, 2004, p.9).

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, um resultado da permanência desses estereótipos.

pode chegar a apenas 60% do salário dos homens – na categoria “vendedores do comércio”, justamente uma das ocupações que mais concentram mulheres. 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 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, 1995, p.276).

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.

AS MULHERES NO ESTADO BRASILEIRO

A despeito dos óbices, as mulheres inserem-se de modo inegável na esfera pública. O panorama dessa inserção pode ser apreciado em termos de números sobre matrículas nas instituições de ensino. Na educação superior no Brasil, já se tem número maior de mulheres: 56,5% das matrículas em estabelecimentos de ensino superior brasileiras em 2002 foram de mulheres.

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, ao menos se incluiu o tema da sub-representação política feminina na agenda de partidos e instituições.

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 fevereiro de 2005, elas são 31,7% dos juízes federais de primeiro

grau (titulares e substitutos) 23,5% dos desembargadores espalhados pelas cinco regiões da Justiça Federal brasileira. (CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, 2005).

No Poder Executivo, a presença de mulheres nas carreiras típicas de Estado (como é a carreira diplomática) também é reduzida. Cabe aqui uma definição desse termo. De acordo com o Fórum Permanente de das Carreiras e Categorias Típicas de Estado, (2005), as funções típicas do Estado moderno decorrem dos objetivos fundamentais e das opções sociais formuladas por cada Estado, que se inserirem na sua estrutura administrativa.

De acordo com o Fórum, a Constituição Federal brasileira 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 essas carreiras estão: Banco Central – mulheres representam 32,5% dos procuradores e 26,2% dos analistas; Advocacia Geral da União – 45,5% dos advogados da União são mulheres; Defensoria Pública da União – onde a representação feminina é de 41,1%; Receita Federal – mulheres somam 24,6% dos auditores fiscais.³ Além dessas, o Ministério das Relações Exteriores conta com duas carreiras de Estado: a carreira diplomática, onde a representação feminina é de 20%, e a carreira de oficial de chancelaria, onde as mulheres são 57,46% do total.

AS MULHERES NO ITAMARATY

Em agosto de 2005, as mulheres somavam 221 (ou 20%) dos diplomatas brasileiros, distribuídas da seguinte maneira:

| Classe da carreira diplomática | Número e percentual de mulheres |
|---------------------------------------|----------------------------------------|
| Ministro(a) de Primeira Classe | 10 (de 147) = 6,8% |
| Ministro(a) de Segunda Classe | 29 (de 172) = 16,86% |
| Conselheiro(a) | 60 (de 237) = 25,31% |
| Primeiro(a) Secretário(a) | 36 (de 176) = 20,45% |
| Segundo(a) Secretário(a) | 44 (de 194) = 22,68% |
| Terceiro(a) Secretário(a) | 42 (de 206) = 20,38% |

Fonte: Divisão do Pessoal, MRE, agosto de 2005.

³ Todos os números são referentes a agosto de 2005.

O número de diplomatas do sexo feminino aumentou desde a década de 70, quando as mulheres representavam apenas 10% do total de diplomatas. Não se delinea, contudo, um movimento claro de aumento do número de mulheres aprovadas no Concurso de Admissão à Carreira Diplomática (CACD). Entre 1993 e 2003, a proporção de mulheres aprovadas variou enormemente de ano a ano (desvio padrão=6,6), ficando a média em 19,8%.

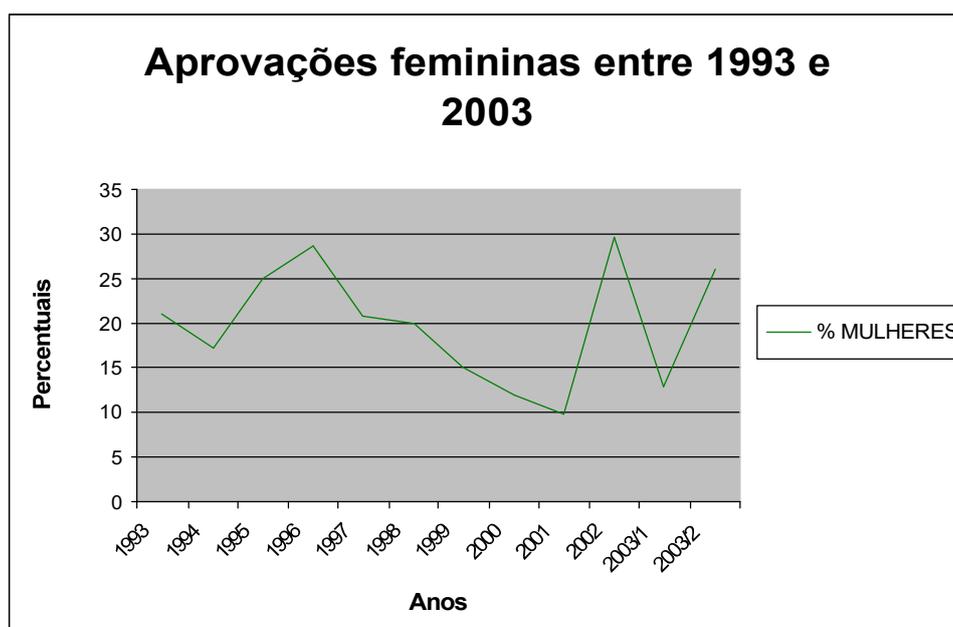


Figura 1 – Percentual de aprovadas nos Concursos de Admissão à Carreira Diplomática entre os anos de 1993 e 2003.⁴

No que tange à presença de mulheres na classe funcional mais alta da carreira diplomática brasileira – a de Ministro de Primeira Classe (comumente chamados de “Embaixadores”), o quadro é ainda menos positivo: são apenas dez as mulheres entre cento e quarenta e sete Embaixadores atualmente, o que significa 6,8% do total. Há que se admitir, contudo, que se trata de um avanço, especialmente tendo-se em mente que vinte anos atrás (mais especificamente em 1983), não havia uma mulher sequer entre os Ministros de Primeiros Classe.

O problema da representação feminina na diplomacia não é exclusividade brasileira. Na vizinha Argentina, há 21,8% de diplomatas do sexo feminino. Comparativamente, três países em que a situação de representação feminina na carreira diplomática é mais expressiva são os também vizinhos Paraguai (37,4% de mulheres entre seus diplomatas) e Bolívia (41,6% dos

⁴ O ano de 2003 teve, excepcionalmente, dois CACDs.

diplomatas atualmente em serviço), além dos Estados Unidos: 35,8% do total de diplomatas.

Sobre a presença de mulheres no serviço exterior americano, vale a observação de que esse número representa um grande aumento, 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, 1995, p.8).

As conseqüências 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) contra mulheres: dos 133 chefes de missões diplomáticas estadunidenses em 1987, apenas 9 eram do sexo feminino, sendo a maioria delas embaixadoras do tipo “político” e não diplomatas de carreira. (ENLOE, 1990, p.117) Em 2005, as mulheres chefiam 38 das 172 missões listadas pelo Departamento de Estado. Vinte e três das mulheres que chefiam essas missões são diplomatas de carreira e apenas sete são apontadas políticas.⁵

Mas por que existe tamanha disparidade (19,8% dos diplomatas, contra 57,46% do total de oficiais de chancelaria) de presença feminina entre as duas carreiras de nível superior no Itamaraty? É preciso caracterizá-las para que se entenda porque as mulheres são tão mais presentes entre os oficiais de chancelaria do que o são na carreira diplomática.

Os oficiais de chancelaria são recrutados por meio de concurso público, normalmente realizado anualmente, tal qual o que ocorre com os

⁵ 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.

diplomatas.⁶ Dentro do Itamaraty, eles são hierarquicamente subordinados aos diplomatas. Suas atividades variam enormemente a depender da atribuição da divisão do Itamaraty em que trabalham e, obviamente, do estilo do diplomata que chefia essa divisão. Há casos em que os oficiais de chancelaria são os responsáveis práticos pelo funcionamento da divisão (como é o caso da Agência Brasileira de Cooperação - ABC), até os casos em que oficiais de chancelaria fazem serviço de secretariado.

Não há promoção, em sentido estrito, para os oficiais de chancelaria – há progressão funcional, que depende exclusivamente de tempo de serviço e da realização de cursos de atualização.⁷ Não há, tampouco, obrigatoriedade de serviço no exterior, ao contrário da carreira diplomática. Ainda assim, a questão salarial faz com que a imensa maioria dos oficiais de chancelaria acabe buscando remoções, como o fazem os diplomatas.

De acordo com as entrevistas realizadas com mulheres de ambas as carreiras, o papel do oficial de chancelaria na estrutura do Itamaraty parece estar mais identificado com o papel de gênero tradicional do sexo feminino aplicado ao trabalho. De um lado, isso possibilita menos conflito com os demais papéis desempenhados por essas mulheres, em geral, do que o relatado pelas diplomatas. Por outro lado, a opção pela carreira hierarquicamente inferior significa menor poder de decisão e menor influência do trabalho nas políticas públicas. Nenhuma das diplomatas entrevistadas relatou ter nem mesmo cogitado pertencer à carreira de oficial de chancelaria. A maioria das oficiais de chancelaria entrevistadas, por sua vez, tentou ou ainda tentava ser aprovada no CACD.

A PARTICIPAÇÃO FEMININA 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

⁶ O nível de exigência e a estrutura dos dois concursos, entretanto, é muito diferente.

⁷ As promoções, dentro da carreira diplomática, têm grande importância, pois determinam, além de aumento salarial, ganho de posição hierárquica – o que não ocorre com os oficiais de chancelaria. Para ser promovido, contudo, um diplomata depende eminentemente de critérios políticos. Tal característica colabora para um clima de competição acirrada entre os diplomatas.

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, em geral, rejeita 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.

O que se pode afirmar 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, pois, sem dúvida,

homens e mulheres não são iguais e oferecem contribuições diferentes ao conhecimento humano.

No momento, o México, país de matriz latina e em vias de desenvolvimento, como o Brasil, vem implementando um 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 Relações 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, não se trata (apenas) do estabelecimento de quotas para o ingresso de mulheres. Enfoca-se, principalmente a igualdade de oportunidades para os membros do Serviço Exterior e as disparidades já 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 a página 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.

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

CONCLUSÃO

A discussão sobre gênero no Itamaraty (iniciada na década de 90 por diplomatas de carreira) 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. Pode-se,

também, justificar a relevância do tema levando-se em conta o comprometimento do Brasil com o direito das mulheres, interna – corroborado por iniciativas como o advento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) – e externamente, como se depreende da assinatura de diversos acordos internacionais, entre os quais:

- √ a Convenção e o Protocolo Facultativo sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;
- √ 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;
- √ as Convenções Interamericanas sobre Concessão de Direitos Civis e Políticos à Mulher;
- √ a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (“Convenção de Belém do Pará”);
- √ 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 e,
- √ a Convenção nº. 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.

A análise dos dados estatísticos dos anos de 1993 a 2003 corroborou os resultados que se tinha do estudo encomendado à Universidade de Brasília (NESUB/UnB, 1999, p.6), que analisou os números sobre o CACD entre 1992 e 1998. Naquele período, também, “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* [...]”. A proporção entre homens e mulheres aprovados era de “[...] aproximadamente, 75% e 25%, respectivamente.” (UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA –NESUB, 1999, Anexo 2, p.3). Pode-se mesmo concluir que a participação femininas nas aprovações tem diminuído, uma vez que a média de aprovações de mulheres ficou em 19,8%.

As entrevistas realizadas apontam como causas para o baixo interesse feminino pela carreira diplomática no Brasil – e conseqüente baixo índice de sucesso nos concursos – o efeito da imagem masculina projetada sobre a carreira diplomática e a crença de que essa carreira é incompatível com a opção de constituir família no caso das mulheres.

O impacto de gênero no trabalho, que 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. Elas parecem 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 anteriormente, gerado pela multiplicidade e, por vezes, pela incompatibilidade dos papéis sociais femininos atualmente.

Imagina-se que esse conflito seja semelhante para outras carreiras em que a necessidade de envolvimento é muito grande, como a carreira de médica ou de juíza.⁸ 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 da manutenção de uma aparência de satisfação⁹ 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 Branco; 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.

A vida afetiva das diplomatas que não são casadas e a dinâmica conjugal/maternal das demais são 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 quando da saída para o exterior, 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

⁸ Nesta última, inclusive, a presença feminina também continua reduzida.

⁹ 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.

¹⁰ Uma parcela expressiva das diplomatas entrevistadas teme a desqualificação das mulheres que fossem beneficiadas com uma política nesse sentido. A preocupação merece crédito, tendo em vista o ambiente altamente meritocrático e hierárquico que caracteriza o Itamaraty.

funcional. Pensando-se nisso, e visto que a maioria dos cargos com poder de decisão são ocupados por homens, percebe-se como esses conflitos podem ter efeito sobre uma possível maior dificuldade de ascensão das mulheres diplomatas.

Os homens diplomatas também podem ter dificuldades com seus filhos, mas, como visto acima, 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, as esposas de diplomatas acompanham seus maridos em uma constância muito maior do que as diplomatas removidas podem contar com a presença de seus maridos. O estilo de vida requerido pelo Serviço Exterior tem conseqüências diferenciadas para a vida pessoal de homens e mulheres.

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 afirmativa¹⁰. 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.

A iniciativa de incluir sistematicamente uma mulher em cada promoção para a classe de Ministro de Primeira Classe (Embaixador), embora não seja oficialmente admitido pelo MRE como proposital, tem contribuído para dar visibilidade às mulheres dentro da carreira. Isso torna a diplomacia menos distante da realidade das mulheres e favorece que ela seja uma opção profissional para as jovens brasileiras – o que, atualmente, parece não se verificar.