UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

GIULIA DA COSTA REINBRECHT

OS DESAFIOS DE CARREIRA DE MULHERES NA DIPLOMACIA

PORTO ALEGRE
2024

GIULIA DA COSTA REINBRECHT

OS DESAFIOS DE CARREIRA DE MULHERES NA DIPLOMACIA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer.

Banca Examinadora:

_____

Prof. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer (Orientadora)

_____

Prof. Dra. Lisiana Quadrado Closs (Avaliadora)

Porto Alegre

2024

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora, a professora Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer, obrigada por ter acreditado que seria possível. Também agradeço à professora Dra. Lisiane Quadrado Closs, que foi fundamental para fazer esse trabalho nascer.

Agradeço ao meu avô, José Luiz Pereira da Costa, que me mostrou o mundo através dos livros e me incentivou a conhecer todas as coisas incríveis que ele pode nos proporcionar com meus próprios olhos, se tenho sede de viver, devo boa parte dela a você, obrigada por tudo, você sempre foi e sempre será minha maior inspiração.

Agradeço aos meus pais que nunca abriram mão da minha educação, mas não somente. Aprendi sob o olhar de vocês dois como é ser a prioridade de alguém, obrigada por serem meu referencial de amor.

As minhas amigas, Ágata, Camille e Julia, obrigada por serem as irmãs que eu não tive, o mundo seria muito duro sem vocês.

Ao meu namorado e companheiro de vida Mateus. Obrigada por ser a paz que falta em mim, por ter sido águas rasas e calmas no meio da tempestade. Nossos encontros regados a café e afago, serão uma das grandes recordações desse trabalho.

E por final mas não menos importante, agradeço a todas as mulheres que cruzei pelo caminho, as que passaram, e as que permaneceram, carrego em pequenos pedaços de mim cada uma. Em especial às diplomatas que aceitaram abrir suas vidas e me permitiram narrá-las para concretizar meu estudo, obrigada por não terem poupado esforços, levarei cada entrevista comigo, espero ainda reencontrá-las. Esse trabalho é sobre e para vocês.

RESUMO

O objetivo do trabalho é entender de forma mais densa e aprofundada as dinâmicas de vida, sejam elas no âmbito de suas vidas privadas ou profissionais, de mulheres que trabalham em cargos de diplomacia no Ministério de Relações Exteriores (MRE). O estudo de natureza qualitativa teve como procedimento de coleta de dados entrevistas em profundidade com diplomatas mulheres. As entrevistas foram realizadas em formato online. Para a análise dos dados, foi utilizado análise de conteúdo. Os principais resultados foram que as entrevistadas possuem origens e trajetórias de vida e de carreira muito singulares, que repercutiram em diferentes motivos para o ingresso no Itamaraty e formas de condução da carreira além de formas muitos distintas de enxergar Itamaraty, algumas trazendo a alegria de poder representar os interesses do Brasil na política internacional, enquanto outras trouxeram as dores e a decepção com a carreira e com o Ministério de Relações Exteriores, em especial por se tratar de uma organização que apresenta traços de um machismo estrutural, refletindo características da nossa sociedade. Em comum, apontaram para a falta de referências femininas como algo que acontece desde a escolha da carreira, e para dentro do Ministério pela baixa participação de mulheres. Também compartilharam situações onde são confundidas como esposas, requisitadas para trabalhos que não são do seu escopo e desacreditadas de suas habilidades. Sem exceção, todas as diplomatas trouxeram como as decisões de suas vidas acabam sendo permeadas pelo Itamaraty, o que inclui a necessidade de expatriações frequentes, a distância dos familiares e uma vida atribulada. Ser diplomata é uma carreira que não fica no local de trabalho; ela permeia a vida daqueles que decidem seguir esse caminho.

Palavras-chave: Mulheres diplomatas. Carreira. Itamaraty.

ABSTRACT

The purpose of this study is to gain a deeper and more in-depth understanding of the life dynamics, both in private and professional spheres, of women working in diplomatic positions at the Ministry of Foreign Affairs (MRE).The qualitative study used in-depth interviews with female diplomats as the data collection method. The interviews were conducted online. The data analysis was based on Bardin's method. The main findings were that the interviewees have very unique life and career backgrounds, which influenced different reasons for joining the Itamaraty and ways of managing their careers, as well as very distinct perspectives on the Itamaraty itself. Some spoke of the joy of being able to represent Brazil's interests in international politics, while others expressed the pain and disappointment with their career and the Ministry of Foreign Affairs, especially because it is an organization that reflects traits of structural sexism, mirroring society’s characteristics. Commonly, they pointed to the lack of female role models as something that begins with the choice of career but continues within the Ministry, due to the low participation of women. They also shared situations where they were mistaken for wives, assigned tasks outside their scope, and had their abilities doubted. Without exception, all the diplomats mentioned how their life decisions are influenced by the Itamaraty, which includes the need for constant expatriations, distance from family, and a hectic life. Being a diplomat is a career that does not stay at the workplace; it permeates the lives of those who choose to follow this path.

Keywords: Female diplomats. Career. Itamaraty.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Gênero dos servidores na diplomacia por carreira (página 17)
Figura 2 - Diplomatas por classe e gênero (página 18)
Figura 3 - Monitoramento da paridade de gênero no MRE - Mulheres em posição de chefia em postos no exterior (Recorte de Gênero) (página 18)
Figura 4 - Representação da intersecção entre as etapas da Análise de Conteúdo (página 24)

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfil Sociodemográfico das diplomatas entrevistadas (página 23)

Quadro 2 - Categorias temáticas relativas à escolha da carreira e os desafios na constituição das trajetórias de carreira das mulheres na diplomacia (página 25)

Quadro 3 - Pré-requisitos e formato de promoção de classes no Itamaraty (página 31)

Quadro 4 - Categorias temáticas relativas às relações afetivas e a maternidade na vida das diplomatas (página 35)

Quadro 5 - Categorias temáticas relativas aos desafios para as promoções na vida das diplomatas (página 45)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 8
2. OBJETIVO GERAL E OBJETIVOS ESPECÍFICOS 10
3. JUSTIFICATIVA 10
4. REFERENCIAL TEÓRICO 11
4.1. GÊNERO E TRABALHO 11
4.2. MATERNIDADE E RELAÇÕES AFETIVAS 15
4.3. CARREIRA DIPLOMÁTICA PARA MULHERES 16
5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 21
6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS 25
6.1. A escolha da carreira e os desafios presentes na constituição das trajetórias de carreira das mulheres na diplomacia 25
6.1.1. A trajetória a partir da escolha e o ingresso no Itamaraty 26
6.1.2. As oportunidades de crescimento 30
6.1.3. As remoções para postos no exterior na carreira 32
6.2. Relações afetivas e a maternidade na vida das diplomatas 34
6.2.1. Opção pelo casamento/união 35
6.2.2. União com brasileiro ou estrangeiro 37
6.2.3. A maternidade 37
6.2.4. A expatriação 41
6.2.5. Deixar a família no Brasil 43
6.2.6. Amizades em contexto de expatriação 44
6.3. Desafios de gênero na carreira diplomática 45
6.3.1. Gênero e promoções 46
6.3.2. Gênero e estereótipos 47
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS 49
REFERÊNCIAS 53
ANEXOS 57

1. INTRODUÇÃO

Trabalhar para as mulheres nem sempre é igual ao trabalhar para os homens. O papel social que a mulher exerce pode ser analisado através do olhar histórico que ajuda a entender como, ainda hoje, estão presentes estruturas patriarcais que colocam o homem como provedor e a mulher no centro dos afazeres domésticos, permanecendo a esfera de reprodução da família, da educação de filhos e demais cuidados com a casa e a família, em grande medida, a cargo das mulheres. De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), as mulheres em média dedicam 6,8 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos e atividades de cuidado. Amato, Booth, Johnson e Rogers (2007) consideram que isso deixou raízes profundas em termos de ideais de casamento e de papéis de gênero a serem desempenhados.

Considerando o trabalho feminino, vemos que o acesso a determinados trabalhos ainda é desigual, fruto da posição histórica dos homens e das mulheres no mundo do trabalho que garantiram privilégios, status e ocupações diferenciadas na esfera produtiva. Como aponta Abreu (1986), o início do século XX é marcado pelo trabalho feminino domiciliar, restrito a certos setores produtivos, especialmente ramos de vestuário e calçados por serem extremamente manuais, ocupações que exigiam menor qualificação. Além disso, Guiraldelli (2012) refere que, mesmo com elevados níveis de escolarização, as mulheres ainda possuem remuneração diferenciada em relação aos homens e também prevalecem em determinados "guetos ocupacionais femininos", com destaque para a educação, a saúde ou dentro da escala corporativa de áreas como Recursos Humanos ou Marketing.

Quando damos um zoom nesses grupos de mulheres com elevados níveis de escolarização, Hirata (2007) fala em uma bipolarização em fins do século XX, tanto nos países europeus desenvolvidos, quanto no Brasil, envolvendo as mulheres: de um lado, se observam profissionais altamente qualificadas, que ingressam em postos de trabalho com salários relativamente bons, como as médicas, advogadas, professoras, engenheiras, arquitetas, dentre outras; e, no outro lado, trabalhadoras com baixa qualificação, menores rendimentos e ocupando posições na esfera produtiva sem reconhecimento, *status* e prestígio social. A autora considera que o

trabalho tem um papel central na vida das pessoas e que a divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo/gênero formam um sistema.

Tal contexto histórico, social e de trabalho revela diferentes desafios que vão se dando no ingresso e na condução das carreiras para as mulheres como um todo. Equilibrar demandas de trabalho e de carreira e demandas por cuidados na vida privada é um exemplo. A própria escolha da carreira, outro exemplo.

Envolvendo o grupo de mulheres qualificadas, se olharmos o corpo diplomático brasileiro, o acesso das mulheres é extremamente reduzido, prevalecendo a participação masculina, quando analisada através da ótica de gênero. Conforme dados, somente 23% do corpo diplomático em 2024 é composto por mulheres, em números absolutos 363 dos 1578 brasileiros que atuam no Ministério de Relações Exteriores (Martini, 2024).

Sobre a carreira na diplomacia, Souza (2006), abordando o trabalho de Moura (2007), refere que a ideia de "carreira" refere-se à uma trajetória dentro do serviço exterior brasileiro, com a diplomacia como razão de ser, como projeto de vida iniciado muitas vezes na infância ou nos primeiros anos do ensino médio e que a familiaridade com a carreira diplomática vai se dando aos poucos, a partir das relações e da incorporação de uma cultura própria que se estende por todas as áreas da vida. Exemplificando, as escolhas matrimoniais apontam no sentido de uma tendência para uma regra de casamento dentro de um padrão de aceitabilidade específico para seus cônjuges que precisam ter disponibilidade para acompanhar o diplomata em suas mudanças de local de trabalho, bem como a Casa exige que aquele desempenhe funções de "representação diplomática" por meio da organização e participação de jantares e eventos em geral.

A carreira de mulheres na diplomacia é ainda pouco estudada pela academia. Poucos são os estudos que discutem uma perspectiva de gênero analisando tanto a vida das mulheres diplomatas quanto os aspectos que levam o Ministério de Relações Exteriores (MRE), conhecido como Itamaraty (O nome nasceu em função do Palácio que serviu como sede do Ministério de 1898 à 1970) a ser um órgão público que ainda conta com uma participação feminina que nunca passou em sua história de 30%. como se dão as vivências desses profissionais na relação entre trabalho e vida privada. Os estudos sobre carreira na diplomacia só surgiram no Brasil a partir de 1999 (Siciliano, 2008) e abordam temas como a construção da carreira dos jovens diplomatas, o papel do Instituto Rio Branco, processos de

ingresso na carreira diplomática brasileira, a atuação externa do Brasil, dentre outros.

Desse modo, compreender, por parte das mulheres, os desafios da carreira diplomática, com suas características próprias e relações permeadas por questões que envolvem relações de gênero, torna-se relevante. Propõe-se, como questão desse estudo: Quais os desafios de conciliar a vida profissional e privada, destacando a maternidade e as relações afetivas, vivenciados por mulheres em carreiras diplomáticas?

2. OBJETIVO GERAL E OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo geral

Compreender como as mulheres vivenciam os desafios impostos pela carreira de diplomacia.

Objetivos específicos

1. Levantar quais são os desafios percebidos em relação ao trabalho e à carreira diplomática na condição de mulher;
2. Identificar como, no contexto de trabalho da diplomacia, são percebidas as particularidades vivenciadas no que se refere às relações afetiva;
3. Entender como se insere, ou não, a maternidade na vida das diplomatas;
4. Identificar os enfrentamentos e as renúncias vivenciadas na busca por manter um equilíbrio entre vida privada e trabalho.

3. JUSTIFICATIVA

Os desafios entre a vida privada e profissional representam uma questão que irá assolar quase todas as mulheres em algum momento da vida. Por muito tempo, essa vida privada era uma imposição da sociedade à mulher: deveria casar-se, ter filhos e levar uma vida restrita ao lar (Pateman, 1988, p. 117). No início do século XX a mulher vê-se obrigada a inserção no mercado de trabalho com a

finalidade de sustentar e prover para sua família, fato que acontece exclusivamente pela escassez de mão de obra masculina que estava na guerra, além de ser uma mão de obra nichada, excluída de postos com processo decisório, serviços que eram subordinados a figuras masculinas, ajudantes, assistentes, ocupavam toda a cadeia produtiva, mas marginalizadas de cargos de liderança (Rago, 1997). Contudo, o equilíbrio entre manter essa vida profissional e privada é de certa forma um novo formato na história da sociedade, mas nem sempre sem enfrentamentos e desgastes por parte das mulheres.

Discute-se a existência de um possível mito de que, na diplomacia, poucas mulheres casadas conseguem ser bem-sucedidas na vida conjugal por serem casadas com colegas ou por renunciarem a grande parte das atividades de vida privada (Balbino, 2011). Através de um olhar focado nas escolhas pessoais de suas vidas privadas e no trabalho demandado na diplomacia, com suas características específicas, o presente estudo buscou entender como hoje mulheres que escolhem seguir a carreira diplomática lidam com as questões do trabalho, da carreira, com suas relações afetivas e maternidade, e as renúncias que muitas vezes são feitas a fim de manter um ou outro.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

4.1. GÊNERO E TRABALHO

Stearns (2011) expõe que tratar questões de gênero é enfatizar o caráter social atribuído à forma como enxergamos dois gêneros biológicos que conhecemos, é olhar a sociedade através das funções que foram designadas para homens e mulheres. Desde o nascimento e da descoberta do sexo passou-se a desenvolver um papel social que será performado por cada gênero. Essa performance é incentivada já na primeira infância, através das cores de roupas, dos brinquedos que para as meninas assumem um caráter de passividade e de cuidado com o lar, através das cozinhas, bonecas que assumem o papel de “filhas” e para os meninos que acabam por ganhar carros de corrida, bonecos de ação, armas de plástico, pequenos recados vão sendo deixados no subconsciente das crianças de

formas sutis que reafirmam os papéis do feminino e do masculino nesse formato ocidental de ver o mundo.

De acordo com Aristóteles (2017) em “A Política" existe uma relação natural entre o macho e a fêmea de superior e inferior, governante e governado. Na Grécia antiga o papel da mulher era reservado à religião e ao casamento, eram subservientes a seus pais até o matrimônio, e após tinham a transferência desse papel a seus maridos. As mulheres gregas não eram consideradas cidadãs, tal título era reservado aos homens filhos de pais atenienses nascidos em terras gregas e somente esses possuíam o gozo dos direitos e deveres políticos sendo assim as mulheres excluídas deles assim como os estrangeiros e escravos sem voz nas assembleias populares.

No século XIII durante o império de Gengis Khan era reservado às mulheres papéis considerados secundários, eram elas que cuidavam dos rebanhos, da agricultura local, eram comerciantes, ficavam no encargo do entretenimento e cuidavam das famílias, para que fosse reservado aos homens o árduo trabalho das guerras (Weatherford, 2011). Exerciam um papel fundamental para que a estrutura funcionasse, mas sempre relevadas um nível de inferioridade e sem os mesmos direitos políticos que os homens tinham. No mesmo século, na alta idade média europeia, São Tomás de Aquino declarou a mulher como um ser incompleto, uma versão do homem que não deu certo. Já na África ao longo do Império Mali, às mulheres também eram reservados os ofícios que não cabiam aos homens como a tecelagem.

No século XVIII, conhecido como século das luzes, apesar da busca por novos ideais, o papel da mulher seguia em uma estrutura muito próxima dos séculos anteriores, sem grandes expressões em tomadas decisórias e inexpressividade política, à mulher cabia passividade enquanto o homem seria um ser ativo (Hegel, 2014).

Durante a revolução industrial, que data início ainda no século XVIII, com a gradativa substituição do trabalho artesanal pelos manufaturados através da inserção das máquinas que produziam em série, um processo de utilização de mão de obra menos especializada e assalariada e sem grande força muscular inicia-se e assim a inserção de crianças e mulheres dentro das fábricas, elas se sujeitavam a jornadas de trabalho que chegavam a 16 horas para suplementar a renda familiar que era insuficiente pois com o advento da revolução industrial os salários dos

homens já não era suficiente para garantir o sustento básico das unidades familiares. Segundo Hobsbawm (2011), a relutância masculina em aceitar um trabalho menos manual e independente submetido à linha de produção colaborou para a inserção das mulheres. Consideradas dóceis por seus patrões e fáceis de manipular, a mão de obra feminina era muito bem vista pelos patrões (Perrot, 2005). No período entre guerras a participação da mulher no mercado de trabalho se intensifica ainda mais por conta da ida dos homens para os campos de guerra, o que gerou uma escassez de mão de obra masculina dando mais espaço para que as mulheres contribuíssem ainda mais para a economia e agora não somente em fábricas como em outros setores. Contudo com a crescente participação das mulheres a dupla jornada também se intensifica, com os homens em trincheiras todas as responsabilidades dentro e fora de casa passam a recair sobre elas. Segundo Nogueira (2010) a divisão sexual do trabalho é um fenômeno histórico, pois ele se metamorfoseia de acordo com a sociedade em que está inserido.

No Brasil foi somente em 1965 que o voto feminino foi equiparado ao dos homens tornando-se obrigatório, atualmente representando 52% do público eleitoral brasileiro, mas a 62 anos atrás era facultativo. Seja na participação exercendo o direito político ou na representatividade, ambas participações são importantes por servir de modelo para outras mulheres, ao simbolicamente passar a mensagem de que, de modo similar aos homens, mulheres podem participar da tomada de decisões, inclusive em temas de política externa.

> A presença, ainda que simbólica, é um primeiro passo para garantir uma maior participação das mulheres, mas não pode ser a única forma de inserção delas em esferas de poder. Além disso, essa presença contribui para a legitimidade de regimes políticos democráticos, uma vez que a participação de diversos grupos sociais no governo fortalece a autoimagem internacional do país, ao apresentá-lo como uma nação que busca ser representativa e, consequentemente, mais legítima (Delamonica, 2014, p. 45).

O trabalho exerce uma função ligada às vidas das pessoas, o da subsistência, do homem como unidade, assim como de grupos, sejam famílias ou comunidades; é através do labor, que o homem resiste. Além da subsistência, o

trabalho é uma forma de adquirir dignidade, de adquirir bens e a melhora da vida ou forma de inclusão social. Nesse sentido, tendo em vista as diferenças entre as demandas impostas, a importância dada e a distribuição do trabalho entre os gêneros, percebem-se diferentes desafios.

Um desses desafios tem sido o de conciliar a vida pessoal e o cuidado da casa com o trabalho. Os anos 90 são marcados pela contraditória e desigual mundialização do trabalho feminino, o homem segue com o papel de provedor da casa, e a mulher é acrescido ao papel de cuidadora do lar, o de provedora complementar, ampliando a participação feminina sem desonerar as necessidades domésticas (Nogueira 2010). Além das tarefas de cuidados com filhos e com o envelhecimento dos pais, dificuldade enfrentada pelas famílias a partir do acesso da mulher ao mercado formal de trabalho, o que acarreta cargas altas de estresse (Riquelme, Rojas e Jiménez, 2012). A distribuição de tarefas domésticas costuma ser um desafio tanto para famílias com filhos quanto casais sem filhos, especialmente quando há dupla-carreira (Hertz 1996).

Tonelli (2024) aponta para as dificuldades que as mulheres enfrentam na vida cotidiana, tanto no espaço da casa como no espaço do trabalho. Argumenta que a entrada no mercado de trabalho não significou uma alteração das estruturas organizacionais que acabam por reproduzir os modelos hierárquicos masculinos. Além disso, o trabalho do cuidado, realizado na vida privada, também continua sob a responsabilidade das mulheres, o que intensificou a dupla jornada de trabalho e representa um desafio para o equilíbrio entre trabalho e vida, e desafio também para a saúde.

Tonelli (2024) coloca que as mulheres, entre outros grupos minorizados, precisam dedicar-se às empresas, numa demanda que exclui do mundo do trabalho, a vida privada e seus problemas, como se essas esferas da vida fossem autônomas. Entretanto, as esferas da vida privada e vida pública não são autônomas, mostrando que a noção de gênero é central para compreender todas as relações sociais, instituições e processos, bem como os padrões de subordinação, desigualdades e opressão.

Outro desafio tem sido relativo às mudanças na forma como as famílias se estruturam, o que tem exigido novos formatos de trabalho que sejam maleáveis a essas novas estruturas particulares. Hintz (2001) aponta o surgimento de mudanças nas configurações familiares, em função de cada vez mais as realidades serem

plurais e adaptadas às realidades distintas e únicas de cada núcleo familiar. Lopes (2008) ao olhar mais de perto as nuances que surgem das necessidades que criam novos formatos observa-se a maternidade tardia, que por sua vez traz consigo o conflito do relógio biológico e a cobrança social, a adoção (Sonego e Lopes 2009), inseminação artificial (Spotorno, Silva e Lopes 2008) e família homoparental em (Martinez e Barbieri 2011).

Contudo, apesar dessas mudanças e do maior acesso feminino ao mercado de trabalho, a maior parte do trabalho dentro de casa e do cuidado com os familiares ainda recai sobre as mulheres. Na carreira das mulheres, os obstáculos não são menores do que dos homens, e por vezes até maiores, visto haver exigências relacionadas aos pré-conceitos, somadas às dificuldades da dupla jornada (Neto, Tanure e Andrade, 2010). Para os autores, a tradição cultural machista no Brasil, não resultou em um avanço significativo na divisão de responsabilidades em relação às crianças, as mulheres acabando por enfrentar mais estresse na tentativa de conciliar as duas realidades. As visões de gênero estereotipadas contribuem para que, mesmo no núcleo familiar, tenha-se a necessidade de uma melhor distribuição dos papéis; entretanto, o que é esperado do parceiro ainda condiz com essa visão de comportamentos típicos para cada gênero (Macedo, 2007).

Como aponta Tonelli (2024), mesmo no mercado do trabalho mais qualificado, o que vem ainda prevalecendo é a maior participação das mulheres em quadros administrativos e, ainda assim, com muitas limitações como, por exemplo, a participação das mulheres como CEOs ou nos “boards” das empresas. As camadas pobres enfrentam dificuldades adicionais de classe. Chama-se atenção para um fenômeno denominado “Teto de vidro”. Duarte (2020) define como a dificuldade de ascensão de mulheres a cargos de liderança devido a preconceitos. (Virgínia Schein 1973, 1978 apud Duarte 2020) Confirma a hipótese de que pensar em uma liderança é sempre pensar em um homem.

4.2. MATERNIDADE E RELAÇÕES AFETIVAS

O ser ou não mãe, tomou na sociedade contemporânea dimensões reflexivas, das quais há a necessidade de uma racionalização sobre fatores

subjetivos como questões econômicas, sociais e sobre o casal. A escolha da maternidade traz assim um dilema, do ser ou não ser mãe. Dilema que carrega motivos que serão, a depender de cada mulher, decisivos para decisão, busca de sentido para a vida, reconhecimento social, amor pelas crianças. (Scavone, 2001).

Um dos aspectos sociais que mais transformaram a relação das mulheres com a maternidade foi o rompimento do determinismo biológico, desconstruindo assim a equação que igualava o ser mulher ao ser mãe. (Scavone, 2001). Em teoria, ser mulher não é igual a ser mãe, mas muitas são as mulheres que unem as duas funções através da substituição do papel “mulher”, onde o ser mãe assume toda a vida anulando outros desejos (Grant, 2002). O trabalho entra na vida como uma forma de individualizar e separar novamente os papéis de mulher e mãe. Na sociedade contemporânea, a mulher passa a ter uma não linearidade em sua trajetória buscando-se as vontades pessoais entre as questões de gênero, sociais e de suas vontades próprias (Sigal, 2002). Chênevert e Tremblay (2002) buscaram entender os motivos pelos quais a carreira feminina sofre maiores barreiras do que a carreira masculina. Em sua pesquisa entenderam alguns fatores que são determinantes para esse processo, dos quais destacam-se a família e a maternidade, pois mulheres casadas tendem a investir mais no casamento deixando a carreira em segundo plano.

Segundo Faria (2005), um dos grupos que mais sofre com interações negativas entre trabalho e família são mães de filhos pequenos. Em complemento a esse estudo, em outra pesquisa, realizada por Souza Rios-Neto e Queiroz (2011) destaca-se a relação entre o número de filhos e o afastamento do mercado de trabalho.

No que tange a diplomacia, Corá (2018) aponta como as “esposas diplomáticas” têm realizado o trabalho de representação da família não remunerado, que em geral confere vantagem aos diplomatas homens sobre as mulheres, que não precisam se preocupar com questões ligadas ao lar e a família.

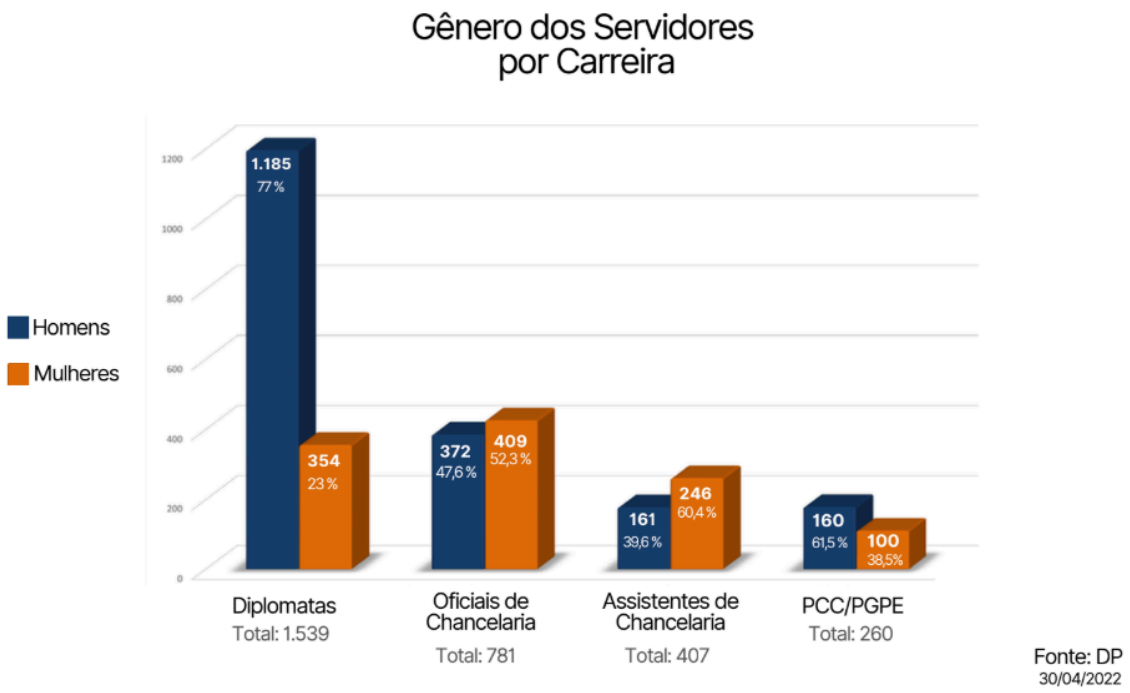
A partir dessas reflexões sobre trabalho e gênero, propõe-se, agora, trazer apontamentos sobre características e desafios da carreira diplomática para as mulheres.

4.3. CARREIRA DIPLOMÁTICA PARA MULHERES

Delamonica (2014) aponta em seu estudo a escassez de mulheres na carreira diplomática: no ano de sua dissertação, haviam 1425 diplomatas no corpo geral do Itamaraty, sendo desses 345 mulheres, o que corresponde a um total de 24,19% de mulheres em cargos diplomáticos no Brasil.

Dados levantados pelo Departamento de Serviço Exterior (DP) do Ministério das Relações Exteriores em 2022 revelam que, em diferentes carreiras, não somente na Diplomacia, existe uma desigualdade entre servidores homens e mulheres. A exceção é na carreira de Assistente de Chancelaria, onde há um número maior de servidoras mulheres. Contudo esse não é um cargo de gestão, o que reforça estereótipos e papéis sociais atribuídos aos diferentes gêneros.

Figura 1 - Gênero dos servidores na diplomacia por carreira

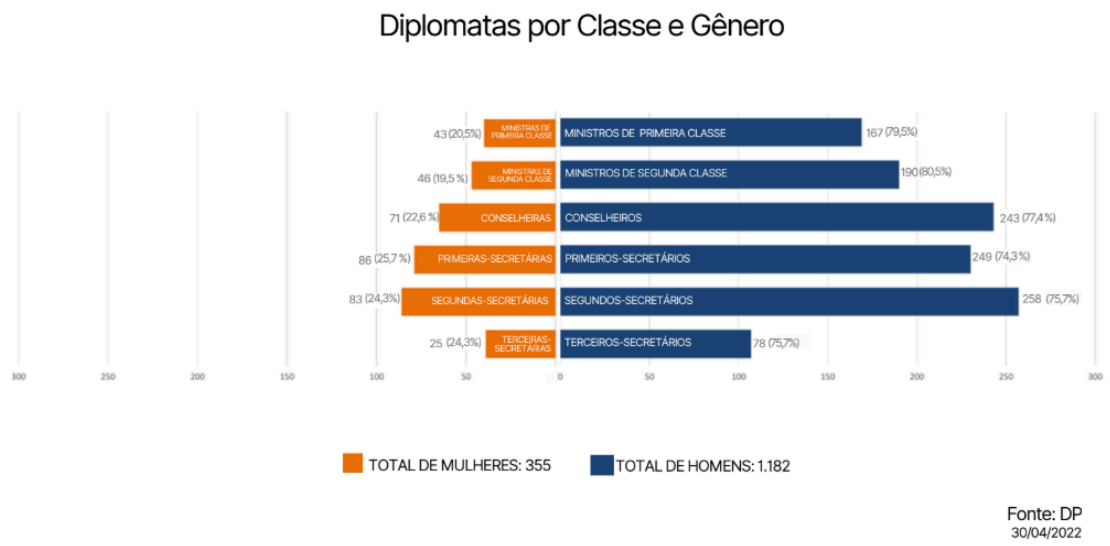


Fonte: Relatório do Departamento de Serviço Exterior

Ainda de acordo com esses dados levantados pelo Departamento de Serviço Exterior (DP), gráficos mostram a disparidade de gênero entre diplomatas de todas as classes. Começando por terceiros-secretários, a classe de entrada no Ministério de Relações Exteriores. Fica evidente a escassez já no

ingresso ao órgão e a disparidade entre homens e mulheres na mesma classe. Como apontado por Tonelli (2024) é um reforço da prevalência de mulheres em quadros administrativos em detrimento de quadros de gestão.

Figura 2 - Diplomatas por classe e gênero



Fonte: Relatório Departamento de Serviço Exterior

Dados levantados pela Associação de Mulheres Diplomatas Brasileiras (AMDB) mostram que somente 13,82% dos cargos de chefia em postos são compostos por mulheres.

Figura 3 - Monitoramento da paridade de gênero no MRE - Mulheres em posição de chefia em postos no exterior (Recorte de Gênero)

	Quantidade	Bilateral	Consular	Delegação	Escritório	C/VC	A	B	C	D
postos chefiados por mulheres	30	19	10	1	0	0	7	7	8	8
postos chefiados por homens	171	107	42	13	3	7	48	32	44	47
postos não chefiados por diplomatas da ativa	14	3	0	0	0	11	1	4	3	6
postos sem chefia	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2
TOTAL	217	130	53	14	3	18	56	43	55	63

Fonte: Associação das Mulheres Diplomatas - AMDB

Pode-se observar que 40% do grupo de pessoas que aplicam o concurso de admissão à carreira diplomática (CACD) são mulheres; contudo, somente 23% do Itamaraty é composto por mulheres. De acordo com Farias e Carmo (2016), com o ritmo de ingresso feminino encontrado entre 1954 e 2010, somente em 2066 se chegaria à igualdade de gênero no acesso à carreira diplomática. Apesar de poucos incentivos e políticas ainda desiguais para garantir tanto o acesso quanto a promoção das mulheres dentro da carreira, o Itamaraty tem se mostrado um órgão público progressista quanto a essas questões, buscando mais igualdade entre os candidatos ao concurso, nos anos anteriores a correção das provas discursivas de terceira fase só acontecia se fosse alcançada nota de aprovação na prova de Língua Portuguesa. Segundo a Portaria Nº 540, de 13 de Junho de 2024 agora as provas discursivas são corrigidas de forma independente da aprovação na prova de Língua Portuguesa.

Trata-se de um grupo seleto em nossa sociedade, e quando reduzido ao escopo do gênero feminino, esse se torna ainda menor, o que pode ser um motivo para haver uma lacuna na literatura sobre o papel da mulher na carreira diplomática e no Itamaraty, sendo pouco material encontrado sobre o tema. Se existem poucas mulheres no Itamaraty o número de análises acerca é diretamente proporcional.

No estudo de Farias e Carmo (2012) ficam evidentes as discrepâncias entre a carreira diplomática entre homens e mulheres. A distribuição do tempo entre idas ao exterior e a Secretaria de Estado dos diplomatas que tomaram posse entre 1954 e 2000 mostra que 2,36% do corpo feminino foi removido para atividades externas, enquanto o corpo diplomático masculino teve 4,63% do seu total em atividades no exterior. Um aspecto a ser analisado são as licenças tiradas pelos servidores. Historicamente, diplomatas casam entre si, o que pode gerar a remoção para diferentes postos no exterior de forma simultânea, nesses casos segundo Faria e Carmo (2012) quase sempre a decisão de acompanhar o cônjuge em sua missão acontecia por parte da mulher. No caso de diplomatas homens com cônjuges fora da carreira diplomática, a decisão de acompanhar os mesmos em suas missões fora do país costuma ser comum. Enquanto para as diplomatas mulheres, conciliar o matrimônio e a carreira tem se mostrado através da literatura uma tarefa mais difícil de conciliar.

> “Ao que parece é particularmente difícil para um esposo acompanhar sua mulher em missões em outros países. Homens geralmente mais do que mulheres, são relutantes a trabalhar em áreas fora da sua expertise ou em trabalhos mal pagos. Para proteger sua própria autoestima eles são mais propensos que mulheres a tentar obter um emprego em sua área profissional antes de chegar e atingir esse objetivo é substancialmente mais importante para eles. Com alguma frequência o papel de esposo homem não é entendido pelos locais.” (Coles e Fechter, 2008, p. 125, tradução própria).[1]

Quando o assunto é assistência à família, Faria e Carmo (2016) apontam não haver dados quantitativos sobre como essas questões se desdobram na área diplomática. Por falta de dados para análise, volta-se o olhar para cargos gerenciais e de executivas mulheres para buscar entender como esses fatores podem afetar na decisão de mulheres. Os autores apontam que, no Reino Unido, somente 58% das mulheres gerentes são casadas, enquanto 93% dos homens com o mesmo cargo são, já olhando para filhos, metade das mulheres gerentes possui, enquanto esse valor sobe para 90% de seus colegas homens casados. Números que levam os autores a afirmar que as mulheres diplomatas, quando frente a situações ligadas a esse plano, enfrentam grandes sacrifícios em decorrência de suas vidas pessoais, enquanto a maioria de seus colegas homens geralmente conseguem transferir tais tarefas para suas cônjuges. A dificuldade em distribuir e encontrar suporte para questões familiares pode ter relação com a dificuldade de promoções, de acordo com esse estudo o atual sistema de promoções do Itamaraty conta com critérios subjetivos, e questões como essa podem ser pautadas na hora de fazer uma escolha.

É estatisticamente mais provável que os embaixadores do sexo masculino sejam casados e tenham filhos do que embaixadoras do sexo feminino (Corá et al., 2018). Quando olhamos também para o cenário dentro do Itamaraty, podemos encontrar diferenças quanto às promoções para homens e mulheres. Segundo Corá (2018), padrões diferenciados subsistem em todas as sociedades quanto à avaliação da performance e à ascensão funcional de homens e mulheres. A literatura aponta procedimentos sobre critérios de promoção, dificuldades

[1] It seems that it is particularly difficult for a male spouse to accompany his wife overseas. Men, to a greater extent than women, are reluctant to work in areas outside their expertise or in badly paid jobs. To protect their self-esteem, they are more likely than women to try to obtain employment in their professional area before arrival and achieving this promptly is more important to them. Often the male spouse’s position is not well understood by the local people.

específicas quanto à vida familiar de mulheres e a negação da existência de questões de gênero como os principais fatores que atrapalham o desenvolvimento da carreira de mulheres na diplomacia.

Farias e Carmo (2016) trazem como outro fator a naturalização da dominação masculina e assim a predominância em cargos de chefia.

> "Ao analisar, por meio de dados disponibilizados pelo MRE, a trajetória de todos os diplomatas que tomaram posse entre 1954 e 2010, concluíram que cerca de 66% das mulheres diplomatas se desvinculam da carreira (seja por exoneração, aposentadoria ou falecimento) ainda nas quatro primeiras classes da carreira (de terceira-secretária a conselheira), ao passo que apenas 38% dos homens apresentam trajetória semelhante. Ademais, enquanto 44% dos homens se desligam na posição de ministro de primeira classe "embaixador", apenas 20% das mulheres encerram sua carreira na classe mais alta da carreira de diplomata." (Corá et al., 2018, p 111.)

A alta taxa de evasão da diplomacia por parte das mulheres pode estar em parte ligada a situações de vulnerabilidade que as mulheres precisam assumir. Cora (2018) aponta, que ainda há maior probabilidade de as embaixadoras serem enviadas para postos onde os níveis de desenvolvimento humano são mais baixos do que nos países para os quais os homens são enviados. Corá (2018) ainda afirma que informações acerca da idade de desligamento, somadas a outros dados indicam que mulheres têm menos incentivos que os homens para permanecerem na carreira diplomática por mais tempo.

Na próxima seção, são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados, e a apresentação e discussão dos resultados, seguida pelas considerações finais.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo está descrito e são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a condução deste estudo. A escolha e análise dos objetivos propostos e da motivação da pesquisa escolhida são cruciais para guiar o

pesquisador quanto aos métodos e técnicas que serão adotadas em seu estudo científico (Praça, 2015).

Compreendidas como um conjunto de ações sistemáticas que têm por objetivo produzir novos conhecimentos a partir de um problema ou objeto de estudo, as pesquisas recorrem a procedimentos metodológicos para alicerçar as investigações. A relação entre esses elementos indica a natureza da pesquisa, ou seja, qual perspectiva orientará o pesquisador tanto no desenvolvimento da pesquisa como nas discussões e construção dos resultados (Dalla Valle e Ferreira, 2023).

Tendo em vista os objetivos geral e específicos propostos, foi conduzido um estudo de abordagem qualitativa. O estudo qualitativo contempla a possibilidade de explorar um campo dinâmico que se estabelece a partir de aspectos sociais, culturais, históricos e políticos nos quais se produzem materialidades empíricas que necessitam ser analisadas a partir de técnicas que favoreçam a apreensão das percepções, compreensões, sentidos e significados atribuídos e manifestados em relação ao objeto de estudo Gatti e André (2011). O estudo qualitativo busca através do seu formato fluído e flexível, entender melhor as subjetividades e nuances das respostas, buscando qualidade e profundidade, assim como a subjetividade de diferentes comportamentos, histórias pessoais, ideias e pontos de vista acerca dos temas.

Fizeram parte do **público investigado** mulheres em cargos diplomáticos de qualquer classe que atuam dentro do Ministério de Relações Exteriores (MRE - Itamaraty).

Inicialmente foram convidadas 11 diplomatas, acessadas por intermédio da Associação de Mulheres Diplomatas Brasileiras (AMDB), que replicou o convite para suas integrantes. Após a sinalização do interesse em participar, foi realizado o contato direto através de seus e-mails. Cabe ressaltar que nem todas as mulheres hoje atuando dentro do Itamaraty fazem parte da AMDB.

Para selecionar o grupo não houveram critérios relacionados a geração, local de nascimento, curso de graduação ou demais dados demográficos que poderiam ser utilizados para afunilar algum tipo de amostra, buscando ter uma representação ampla e mais fidedigna dos diferentes perfis que ingressam para o Ministério de Relações Exteriores (MRE). Priorizou-se a disponibilidade para participação na pesquisa, dada a dificuldade de conciliar agendas por parte da vida atarefada das

entrevistadas e também por vezes das diferenças de fuso-horário em relação ao Brasil. Das 11 diplomatas convidadas 9 conseguiram participar, compondo assim o grupo amostral utilizado neste estudo.

No que se refere a **coleta de dados**, foram utilizadas entrevistas individuais, a partir da utilização de um roteiro construído tendo em vista os objetivos do estudo (anexo A). As entrevistas foram gravadas após consentimento e posteriormente transcritas. O termo de consentimento livre e esclarecido encontra-se no anexo B.

Foram entrevistadas 9 mulheres, conforme quadro abaixo:

Quadro 1 - Perfil Sociodemográfico das diplomatas entrevistadas

Entrevistada	Idade	Cargo	Curso Superior	Estado Civil	Filhos	Posse Itamaraty
E1	47	Ministra	Direito	Casada	Sim	2002
E2	44	Conselheira	Publicidade e Propaganda	Casada	Sim	2006
E3	44	Conselheira	Direito	Casada	Sim	2007
E4	50	Conselheira	Odontologia	Casada	Sim	2004
E5	42	Primeira Secretária	Direito	Casada	Sim	2008
E6	41	Conselheira	Relações Internacionais	Casada	Sim	2007
E7	66	Embaixadora	Relações Internacionais	Casada	Sim	1987
E8	47	Ministra	Direito	Casada	Sim	2007
E9	35	Terceira Secretária	Economia	Solteira	Não	2021

As entrevistas foram realizadas no formato online no período entre os dias 11/11/2024 e 09/12/2024, através da plataforma microsoft teams e gravadas simultaneamente, os áudios foram transcritos em sua integridade assim como anotações feitas ao longo da entrevista foram registradas. As entrevistas tiveram duração de 40 minutos a 1 hora e 36 minutos.

Os dados foram automaticamente transcritos pela plataforma Microsoft Teams após a realização das entrevistas, as transcrições foram exportadas para o formato de documento do Microsoft Word para poderem ser posteriormente analisadas.

Para a **análise dos dados**, foi utilizada a análise de conteúdo, pela perspectiva de Bardin. Essa técnica de análise é reconhecida e amplamente aplicada em pesquisas sociais, humanas e educacionais por pesquisadores que buscam a compreensão dos significados da fala, transpondo os critérios de objetividade das palavras e, diante da inferência, construir uma interpretação ampla e conexão com o referencial teórico Minayo (2014).

A Análise de Conteúdo conta com três etapas, segundo Bardin (2016). A pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados com a interpretação. Ainda segundo Bardin (2016), é importante respeitar as etapas, que por sua vez são interdependentes, é preciso respeitar tanto a ordem como a finalização de uma etapa para dar o início da seguinte de forma que estas não interfiram nos resultados.

Figura 4 - Representação da intersecção entre as etapas da Análise de Conteúdo



Fonte - Dalla Valle e Ferreira (2023).

A pré-análise é a primeira fase da Análise de Conteúdo, é o momento da organização do material sobre o qual o pesquisador irá sistematizar as ideias preliminares, é um momento de “intuições”. Bardin (2016). Na fase de exploração do

material deu-se a criação das categorias que foram posteriormente analisadas. Ao longo da exploração do material, tomou-se como base a bibliografia escolhida para delimitar os tópicos de análise a partir dos princípios propostos por Bardin de exclusão mútua, homogeneidade, pertinência, objetividade e fidelidade.

Segundo Dalla Valle e Ferreira (2023) a Análise de Conteúdo reafirma sua origem no Positivismo, destacando o que está explícito, mas também se ocupa em descrever ou interpretar aquilo que está implícito, trazendo à luz elementos que ajudam explicar ou determinar um fenômeno, problema e/ou objeto de estudo. Segundo Bardin (2016), existem 6 tipos de análise de conteúdo, para este estudo a análise utilizada para o tratamento dos dados foi a análise categorial, buscando assim os temas mais recorrentes nas entrevistas e gerando categorias para estratificar os resultados gerados.

Assim, após uma leitura exploratória dos dados transcritos, para compreender os aspectos gerais de cada transcrição, os dados foram segmentados em formato sistêmico por tema, buscando encontrar pontos em comum nas falas e agrupamentos que possam auxiliar na análise. Essa análise teve como um dos princípios iniciais examinar como os temas se relacionam entre si, com o contexto da pesquisa, com a literatura existente e como respondem os questionamentos iniciais que motivaram esse estudo.

6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Neste capítulo estão trabalhados os resultados obtidos, aqui agrupados e apresentados conforme objetivos específicos do estudo.

6.1. A escolha da carreira e os desafios presentes na constituição das trajetórias de carreira das mulheres na diplomacia

Nesse primeiro tópico estão discutidos os desafios percebidos em relação à carreira diplomática, desde a escolha até as movimentações exigidas na vida para chegar até a diplomacia e após o ingresso, para ter evolução na carreira. Para tanto, foram construídas três categorias temáticas, descritas no quadro abaixo:

Quadro 2 - Categorias temáticas relativas à escolha da carreira e os desafios na constituição das trajetórias de carreira das mulheres na diplomacia

Categoria temática	**Conteúdo**
A trajetória a partir da escolha e o ingresso no Itamaraty	Explora a escolha de carreira para a diplomacia, as dificuldades de realizar o concurso de acesso à carreira diplomática (CACD), as diferenças entre o trabalhos das mulheres na diplomacia e as diferenças de visão e de “background”
As oportunidades de crescimento	Discute os movimentos necessários para receber uma promoção
As remoções para postos no exterior na carreira	Aborda as vivências em cada remoção/movimentação na carreira e o acesso em especial à saúde

6.1.1. A trajetória a partir da escolha e o ingresso no Itamaraty

Sobre a escolha de carreira, houveram diferenças significativas entre os motivos pelos quais as entrevistadas optaram pela carreira diplomática. Enquanto algumas sabiam desde a infância que essa era sua escolha profissional, outras só foram optar pela carreira após a graduação. Em diversas entrevistas o desconhecimento sobre a carreira e a falta de referências apareceram como um gerador de dúvidas na hora da escolha do curso superior. Uma das entrevistadas trouxe a diversidade como um fator crucial para o questionamento sobre a escolha, é difícil se ver em uma carreira não somente por não ser homem, mas também pelas origens socioeconômicas.

> Eu achava que ser diplomata não era pra mim. Eu achava que ser diplomata era coisa de homem, branco, nobre, rico ou filho de diplomata, e eu não era, não sou nada disso. Sou mulher, filha de professores e não sou de família nobre. (E7)

Aquelas que já sonhavam com a diplomacia se questionavam sobre o melhor curso a fazer para posteriormente passar no Concurso de Admissão à

Carreira de Diplomata (CACD). Elas apontam que o fato de não terem conhecidos próximos na carreira, alguém para tirar dúvidas, foi um empecilho para desmistificar a carreira. Sem as facilidades da internet e a proximidade da informação, tudo parecia muito distante e irreal. A palavra sonho aparece com recorrência nas entrevistas acompanhado de adjetivos como distante, irreal, difícil.

Analisando ainda sobre a ótica de gênero a falta de referências do sexo feminino foi um grande motivo de desconfiança e descrédito de que era a carreira certa a seguir de acordo com as entrevistadas. Somente duas entrevistadas relataram pessoas mais próximas, um parente, e um conhecido da família que atuavam com a diplomacia, que poderiam ser exemplos, contudo ambos homens, não foi relatada a identificação pelo gênero, somente reforçando o estereótipo de ser uma carreira masculina.

Observou-se que os anseios sobre as decisões de carreira, ao longo do curso superior, assim como os questionamentos acerca do futuro, foram trazidos na maioria das entrevistas. As entrevistadas trouxeram como os estágios ao longo da graduação foram cruciais para que as mesmas entendessem que não queriam seguir qualquer outro caminho que não fosse a diplomacia, em especial para as 4 formadas em Direito. As oportunidades em repartições públicas, escritórios de advocacia, acabaram servindo para reafirmar em suas vidas que assim que a graduação acabasse, o foco seria entrar no Itamaraty.

As duas entrevistadas com cursos de graduação que fogem do eixo de cursos geralmente escolhidos pelos aspirantes à carreira (Direito, História, Economia ou Relações Internacionais, por exemplo) apontaram como nem sequer pensavam de forma remota na diplomacia. A exemplo de E2, graduada em Publicidade e Propaganda, o sonho da diplomacia só tomou forma a partir de uma negativa em um processo de Trainee. Ela comentou que a vaga ficou com um homem, por uma necessidade de precisar lidar com um ambiente extremamente masculino, a empresa entendeu na época que ela não era o ideal, como visto em Tonelli (2024). Essa negativa veio acompanhada da recomendação pela carreira, e tomou reforço por uma sugestão dada anos atrás por seu irmão.

E4 também só optou pela carreira diplomática depois da graduação. Formada em Odontologia, a decisão foi um movimento em busca da proximidade com o país Natal, pois na época, em função de seu casamento, a entrevistada já era expatriada.

> Eu estava fora do Brasil há muito tempo, e eu olhei para a carreira diplomática brasileira, como na verdade, um modo de me aproximar do Brasil. É a escolha, foi… É porque eu queria trabalhar pelo Brasil. Eu acho que era isso, mas ao mesmo tempo eu tinha um estilo de vida mais internacional, que seria uma espécie de *expat*. A carreira diplomática me permitiria isso, me aproximar do Brasil, mas manter uma certa flexibilidade residencial, que era o que eu tinha. Eu faço o contrário de grande parte das pessoas que falam das dificuldades de residir fora, né? Eu já estava do outro lado, tá? Eu residia fora e achava isso interessante, mas eu não queria ser uma completamente imigrada. Eu queria manter os meus vínculos com o Brasil e trabalhar pelo meu país de alguma forma." (E4).

Em contrapartida ao apreço pelo retorno e o vínculo com suas origens trazido por E4, E9 trouxe a escolha de carreira como uma forma de fugir, a mesma trouxe um tio diplomata como exemplo que a impulsionou a seguir nessa carreira.

> "Eu acho que todo mundo que segue uma carreira que vai tirar de casa busca fugir de alguma coisa (...) Eu tenho um tio, que é diplomata na realidade, como ele nunca estava nas festas, eu quis seguir aquela carreira de nunca estar nas festas de família". (E9)

Analisando o curso superior das entrevistadas, 4 das 7 cursaram Direito em sua graduação, o que costuma ser bem comum entre aspirantes a carreira. E6 cursou Relações Internacionais pois na época já sabia que queria seguir a carreira diplomática. A mesma teve de se mudar para Brasília, pois na época a única universidade no país que ofertava o curso era a Universidade de Brasília. E2 acredita que é exatamente o fato de o Itamaraty estar se tornando com os anos um corpo com pessoas de diferentes passados, diferentes cursos e diferentes histórias, que está tornando a forma do Brasil de fazer relações exteriores mais ricas.

> A minha turma tem um maestro, só para você ter uma ideia dessa amplitude de diversidade que a gente tem e que eu acho que é a parte mais rica do Itamaraty. (E2)

A entrevistada trouxe como as competências aprendidas no curso de publicidade e propaganda foram cruciais para seu trabalho no Itamaraty, em especial comunicando e promovendo a imagem do Brasil no exterior.

O concurso de acesso à carreira diplomática (CACD), considerado um dos concursos públicos mais concorridos do país, trouxe para a maioria das entrevistadas momentos de intensa preparação. A duração dessa preparação foi bastante variada: enquanto algumas passaram no primeiro concurso, temos a exemplo E3 que ingressou na sua quarta tentativa. 7 das 9 diplomatas entrevistadas relataram como na sua época de preparação, existiam poucas opções de cursos preparatórios, sendo todos presenciais no Rio de Janeiro, por carregar o título de primeira cidade onde o Itamaraty teve sede. E8 compartilhou que para ter suas redações corrigidas, um difícil processo tinha que acontecer para que pudesse estudar:

> Eu lembro que eu fazia as redações no em papel, mandava para um professora lá no Rio de Janeiro, levava 10 dias. Ela corrigia com caneta vermelha, voltava pra mim. Aí eu via, né? Todas as anotações, sugestões, então assim, era uma coisa muito artesanal, né? Porque isso aí já é início dos anos 2000, tá? (E8)

Em 3 das 9 entrevistas tivemos relatos de outros concursos públicos como meio do caminho antes do Itamaraty. Além disso, as entrevistadas relataram que a sensação de não ter renda, só estudar, era um fator que pesava quando recebiam a negativa do concurso. Das três entrevistadas, duas fizeram o concurso de oficial de chancelaria, trabalho que atua muito próximo do diplomata, visto por elas como grande auxílio para a prova do Itamaraty, pois trouxe conhecimento prático dos assuntos da prova. Outro fator que apareceu como convergente entre as entrevistadas que optaram por trabalhar com outro concurso foi a necessidade de tirar a cabeça da prova, fato que inclusive elas acreditam ter sido crucial para suas aprovações, que aconteceram logo no próximo concurso de acesso à carreira diplomática prestado após a decisão de assumir outro cargo público.

As entrevistadas trouxeram como o estudo é importante, mas também não “se deixar consumir somente por isso” é crucial para a aprovação. Segundo elas, não é possível responder uma prova que exige muitos conhecimentos diversos

quando sua única experiência é estudar. E4 trouxe como fator importante para realizar o concurso, ter uma visão ampla de mundo e uma perspectiva generalista.

> “Eu ainda acho que é, o concurso do instituto Rio Branco é uma perspectiva generalista, né? É, então, apesar de eu não ser formada em direito ou história ou relações internacionais, é, eu acho que que tem algumas bases acadêmicas que apoiam de alguma forma e aí tem alguns conteúdos que você precisa aprender rapidamente. Mas tem outras bases das quais é possível dialogar. (E4)

E9 trouxe uma visão bastante diferente das demais entrevistadas, a mesma disse se tratar de uma prova como qualquer concurso público, do qual seu único objetivo é decorar e passar. Também salientou como as matérias são muito interessantes, é um concurso em tese muito bonito mas na prática basta “ter saco” para estudar tudo que cai. A mesma trouxe não ter tido grandes dificuldades para passar, acredita que ter estudado línguas desde cedo e ter morado no exterior diversas vezes foi um grande diferencial em detrimento dos demais concorrentes. “Eu sou uma menina rica do sul”.

No que diz respeito aos desafios enfrentados pelas diplomatas de diferentes cargos, assim como em qualquer carreira, quanto maior o nível maiores as responsabilidades. Também trouxeram como o posto, os colegas, podem ajudar ou facilitar o dia a dia no trabalho. Não houve opiniões significativas que expressassem diferenças em cada classe; 8 das 9 entrevistadas avaliaram ser uma carreira que demanda muito de todos que seguem por esse caminho, mas relataram também ser muito recompensador pensar que elas atuam a serviço do Brasil. Em contraponto, E9 acredita ser um concurso público que paga muito bem sem grandes dificuldades “Você está rodeado de pessoas medíocres que na realidade querem ganhar muito bem e não fazer nada e pisar nos outros.” A entrevistada trouxe o papel de oficial de chancelaria e assistente de chancelaria como cargos que trabalham muito mais para manter o Ministério de Relações Exteriores funcionando.

6.1.2. As oportunidades de crescimento

Para receberem as promoções de cargo no Itamaraty existem pré -requisitos mínimos a serem cumpridos. As entrevistadas trouxeram como as

remoções fazem parte desse processo, bem como o retorno ao Brasil de forma estratégica, que também é crucial.

O ingresso na carreira diplomática acontece e assume-se o posto de Terceiro-Secretário. A promoção para segundo-secretário (A segunda classe da carreira) acontece por antiguidade. A cada semestre, um certo número de pessoas são promovidas automaticamente, de acordo com o número de vagas. Essa lista é feita a partir da classificação no concurso de acesso à carreira diplomática (CACD). A partir da promoção para primeiro-secretário existem pré-requisitos específicos de acordo com cada classe, além do tempo de serviço obrigatório no exterior, conforme o quadro abaixo:

Quadro 3 - Pré-requisitos e formato de promoção de classes no Itamaraty

Classes	Formato de promoção para o cargo	Pré-requisitos
Terceira secretária	Cargo de entrada no Itamaraty	-
Segunda secretária	Antiguidade	Disponibilidade de vaga
Primeira secretária	Tempo na classe	Curso de Aperfeiçoamento Diplomático
Conselheira	Tempo na classe	
Ministra de segunda classe	Quadro de Acesso	Curso de altos estudos
Ministra de primeira classe (Embaixadora)	Quadro de Acesso	-

Cumpridos esses requisitos, a pessoa passa a ser candidata ao Quadro de Acesso, que é a lista daqueles que podem ser promovidos. As decisões acerca da inclusão dos diplomatas no Quadro de Acesso são tomadas a partir de votações horizontais que segundo Corá (2018) consiste da indicação por cada diplomata de candidatos de sua própria classe vigente, a votação vertical consiste na votação para a classe ligeiramente abaixo. Todas as classes, com exceção de secretário de segunda e de terceira classe, participam da votação vertical. É assim para todas as classes incluindo Ministro de Segunda Classe para Ministro de Primeira Classe (Embaixador).

> Em tese, Embaixador é apenas quem está exercendo essa função em uma Embaixada, mas por convenção chamamos todos os Ministros de Primeira Classe, mesmo os que estão em Brasília, de Embaixador. (E1)

De acordo com Farias e Carmo (2012) às diferenças entre a carreira diplomática masculina e feminina podem ser vistas no acesso, nas idas ao exterior e nas promoções. Nesse estudo pode-se confirmar essas diferenças, em especial no que tange às promoções. Apesar da existência de critérios como tempo de exterior e também o CAE (Curso de Altos Estudos) e o CAD (Curso de Aperfeiçoamento Diplomático), as votações abrem espaço para discussão e certa desconfiança.

E9 trouxe uma visão bastante crítica ao machismo dentro do Itamaraty e a ausência de espaço para mulheres dentro da instituição. “É uma carreira em que os homens ajudam os homens e é só isso”. A entrevistada trouxe a percepção de que uma mulher percebe ser apenas uma mulher, e nada mais, logo no Rio Branco. É uma carreira difícil de acender sendo mulher. A sociedade é machista e o Itamaraty uma representação da sociedade em escala menor. Fica mais visível, por se tratar de um grupo pequeno de pessoas. As próprias mulheres perpetuam o ambiente masculino, não se ajudando, e até mesmo sendo contra uma a outra.

> Eu já ouvi de vários colegas que eles não são promovidos, que agora só promovem mulher. Os homens ajudam os homens, as mulheres ficam com que sobra. Até porque as mulheres raramente se ajudam, né? Infelizmente. (...) Eu não fixo do Ministério. Eu acho que as mulheres ainda são criadas para serem inimigas. Eu acho que as mulheres não entenderam a força delas pela união. E acho que as mulheres, em vez de se respeitarem se ajudarem, elas fazem o jogo dos homens também. (E9).

Quando questionada sobre esse padrão de comportamento visto dentro do Itamaraty e se acredita que é possível ver isso acontecendo já no ingresso à carreira diplomática, na academia no Rio Branco, a diplomata relatou ter certeza que o comportamento é igual mesmo no público mais jovem que está fazendo nos dias de hoje o ingresso na diplomacia.

6.1.3. As remoções para postos no exterior na carreira

No que diz respeito às remoções (termo utilizado para referir-se às expatriações feitas para cumprir missão no exterior) que a carreira impõe, foi bastante trazida a questão das diferenças culturais. Apesar das inegáveis diferenças relativas a cada local, fica nítido através da opinião e da fala das diplomatas como esses aspectos estão tão introjetados nas expectativas da vida dos diplomatas, que acaba sendo parte do ofício e não um ponto de incômodo ou um desafio.

Conforme referido, fatores como a globalização, a tecnologia e a proximidade de outros brasileiros, tornam a vida em qualquer lugar mais simples e mais próxima. Além disso, a vida dos diplomatas acaba girando muito em torno de outros diplomatas, como trazido por E6 que aponta que as peculiaridades da vida acabam os unindo.

> Eu tenho essa teoria de que a gente tem uma vida muito peculiar. Então, assim a gente acaba. É óbvio que a gente tem amigos fora, óbvio, e é saudável e necessário. Mas a gente acaba sendo um corpo assim, bem Unido, sabe? (E6)

Mesmo com a familiaridade com o novo e com diferentes culturas, algumas diplomatas compartilharam situações específicas que passaram atreladas às culturas desses lugares. E1 abordou a dificuldade de fazer novas amizades na Alemanha, eles demoram muito para considerar uma pessoa amiga, e por conta disso talvez uma amizade com alguém que tinha data para partir novamente não fosse um investimento para eles. E2 trouxe a proximidade cultural com os colombianos, de acordo com a entrevistada os 4 anos mais felizes de sua vida foram os vividos em remoção na Colômbia. “Os Colombianos são maravilhosos.” Eles parecem brasileiros que falam espanhol, eles adoram festa que nem a gente. Eles adoram música, eles adoram comida, são fantásticos”.

E5 e E6 trouxeram similaridades em seus relatos sobre a vivência em países asiáticos, uma tendo morado na China e a outra na Coréia do Sul, ambas trouxeram como as diferenças culturais não se aplicam aos estrangeiros, em especial aquelas que dizem respeito no tratamento da mulher, existe um respeito e uma barreira que inibe certos costumes e tradições de serem aplicados em mulheres estrangeiras. E6 relatou que seu único estranhamento foi a ausência de conta conjunta na Coréia do Sul, ela e seu marido habituados a usarem optaram por criar

somente no nome do mesmo, então a entrevistada acabava usando um cartão de crédito no nome de seu marido, mas ao contrário do que ela achava as pessoas não tinham qualquer estranhamento por ser uma prática comum na Coréia do Sul, que mulheres usem os cartões de seus cônjuges.

A temática de acesso à saúde apareceu em todas as entrevistas realizadas com diplomatas mães, seja relativa à saúde dos filhos ou a sua própria, esse foi um tema recorrente que demonstrou sua importância para a vida dessas mulheres que lidam com a constante expatriação.

O Ministério das Relações Exteriores fornece um plano de saúde internacional que funciona na modalidade de reembolso para as operações consultas e procedimentos realizados, contudo existem outras variáveis não mapeadas pela simples disponibilização do plano, como: I) A aceitação do plano no país II) A qualidade da saúde oferecida III) As diferenças para a saúde no Brasil. No que diz respeito a aceitação não foi possível encontrar um mapa de quais países e hospitais trabalham com o plano contudo as entrevistadas trouxeram o conhecimento de situações vivenciadas por colegas de profissão onde estavam em localidades onde não era possível contar com essa assistência. A qualidade da saúde oferecida é muito variável, ao contrário do que talvez fosse o senso comum não está atrelado ao tipo de posto. Existem países posto A ou B, que possuem medicina de qualidade muito inferior ao Brasil. E6 exemplificou através do Canadá e Estados Unidos, países onde a diplomata passou por remoções e afirma que a única diferença entre as duas medicinas é o preço, pois no Canadá a mesma é de graça, enquanto nos Estados Unidos tem um custo elevado, porém ambas de baixa qualidade.

6.2. Relações afetivas e a maternidade na vida das diplomatas

Nesse segundo tópico estão discutidos como são percebidos os desafios em relação à constituição das relações afetivas - seja por algum tipo de união ou em relação a família e amigos - e decisão pela maternidade ou não dentro das particularidades vivenciadas por essas profissionais. Para tanto, foram construídas 7 categorias temáticas, descritas no quadro abaixo:

Quadro 4 - Categorias temáticas relativas às relações afetivas e a maternidade na vida das diplomatas

Categoria temática	Conteúdo
Opção pelo casamento/união	aborda como a decisão ou não da união afeta a carreira e vice-versa
União com diplomata ou não diplomata	traz reflexões sobre as diferenças dos desafios enfrentados por cada união
União com brasileiro ou estrangeiro	aborda as diferenças de realidade vividas por cada união
A maternidade	Aborda os desafios ligados à maternidade e os cruzamentos com a vida na diplomacia. A gestação no exterior, criação dos filhos, escolas internacionais e outros tópicos referentes às crianças no contexto.
A expatriação	O tópico aborda o momento das movimentações, como é fazer as mudanças, quais os impactos desses movimentos nas suas vidas e de suas famílias.
Deixar a família no Brasil	Aborda os desafios enfrentados pela distância da família
Amizades em contexto de expatriação	aborda os laços criados ao longo da trajetória assim como os desafios de manter esses laços através da distância.

6.2.1. Opção pelo casamento/união

Das 9 entrevistadas, 5 são casadas com diplomatas, 3 com homens com outras carreiras e uma é solteira, E9. Ela e seu namorado tinham objetivos diferentes de vida, o que fez com que a mesma terminasse seu relacionamento durante a pandemia para seguir seu foco em estudar. “Ele queria atenção e eu queria estudar”.

Independentemente da carreira, a expatriação pode trazer desafios para manter um relacionamento duradouro. Como visto na literatura em Farias e Carmo (2012) era comum para homens assumirem cargos de diplomacia e mulheres serem acompanhantes, ou até mesmo em casamentos dentro da diplomacia, era comum que mulheres abrissem mão da sua carreira e optassem por acompanhar o cônjuge em missão. Através desse estudo, identifica-se mudanças sendo realizadas dentro do Itamaraty para que mulheres não sintam a necessidade de abandonar suas carreiras.

A partir dos movimentos e reivindicações de mulheres dentro do órgão público, decisões foram sendo tomadas para diminuir o GAP entre homens e mulheres na carreira, uma dessas decisões foi em relação à remoção de casais para o mesmo posto. O Itamaraty possui uma política interna que não permite que pessoas dentro de uma união estável, sejam elas do mesmo sexo ou não, sejam removidas para diferentes postos, o que de acordo com as 4 entrevistadas que tem união com outros diplomatas facilita muito a dinâmica familiar e do casal.

> E a gente trabalhava muito em Brasília. A gente estava, ambos, em funções que viajavam muito, né? Eu estava na área de multilateral ambiental e ele na área de assessoria de imprensa do ministro. Então nós viajávamos muito, era um ritmo super intenso e eu queria ter filho e a gente chegou a conclusão que era melhor pedir remoção. Ir para um posto, seria mais tranquilo. (...) Bem, então a gente escolheu a remoção só porque pela legislação, só podem mandar a gente para o mesmo lugar (E1).

Essa política auxilia em especial as mulheres na carreira diplomática. Socialmente falando homens que não costumam mudar suas carreiras e sua vida para trás para ficar com uma mulher. Conciliar a vida de dois diplomatas, em grande maioria dos casos, acabaria com a carreira da mulher que em grande maioria fica com as responsabilidades do lar. É uma forma de garantir que mais mulheres consigam seguir na diplomacia. Conforme Biroli (2018), as fronteiras entre o privado e o público configuram lugares distintos para mulheres e homens. São impostos filtros, e uma construção de sentido feminino que guarda relação com a domesticidade.

Dentre as entrevistadas que não possuem casamento com diplomatas, E4 demonstrou o menor grau de preocupações quanto às suas remoções e a carreira

de seu marido, pois o mesmo trabalha com uma consultoria, o que garante a oportunidade de trabalhar de forma remota em qualquer lugar do mundo. E8 trouxe com muita alegria que até hoje em todas suas remoções seu marido conseguiu emprego nos lugares antes mesmo que sua nomeação saísse, o que também sempre garantiu aos dois idas ao exterior com tranquilidade.

6.2.2. União com brasileiro ou estrangeiro

No que diz respeito à nacionalidade de seus cônjuges, das entrevistadas com união, somente E4 não tem uma união com um brasileiro, fator que trouxe diferenças significativas em alguns aspectos da vida pessoal se compararmos com as demais entrevistas. A distância da família não é somente uma, é bilateral, foi necessário na criação de seus filhos uma distribuição equilibrada de tempo entre os dois países natal. Ela trouxe como em alguns momentos da sua carreira ela e seu marido optaram por estar de novo no Brasil ou no país dele, a fim de proporcionar para seus filhos mais tempo com as famílias.

No que se refere à maternidade na vida das diplomatas,alguns pontos serão aqui explorados, como a opção por ter, ou não, filhos, a gestação no Brasil ou no exterior, a gestação em diferentes níveis de postos e as escolhas acerca da educação formal de seus filhos.

6.2.3. A maternidade

Na literatura, em Corá (2018) tem-se a declaração da maior probabilidade de que embaixadores sejam casados e com filhos em detrimento de embaixadoras. Duarte (2020) entende que as barreiras impostas para a ascensão de mulheres a cargos mais altos de liderança pode ser um dos fatores que influenciam nesse dado, em especial por tratar-se da classe mais alta dos cargos de diplomacia. Contudo olhando para a amostragem deste estudo, que contou com uma embaixadora (ministra de primeira classe) e duas ministras de segunda classe, abre-se um questionamento acerca da possibilidade deste cenário estar em processo de mudança.

Das participantes desse estudo, somente uma não é mãe. A mesma inclusive comentou não ter interesse em ser algum dia. Ela traz viver preconceito por parte de homens e mulheres sobre sua tomada de decisão. Ela acredita que

conciliar a carreira diplomática com a maternidade seria um grande sofrimento, um dos motivos por sua vontade em não ser mãe. Por outro lado, todas as diplomatas entrevistadas que são mães afirmaram não ser um empecilho para seguir a vida na diplomacia. Assim como a vida de qualquer mãe, que tenha qualquer profissão, ser mãe demanda tempo e dedicação para os filhos e na vida dessas diplomatas não é diferente.

Tempo para passar com os filhos apareceu em algumas entrevistas, como algo que as diplomatas gostariam de ter mais. Contudo elas apontam acreditar ser uma questão ligada a oportunidade hoje as mulheres terem carreiras, não está ligado a diplomacia, indiferente da profissão escolhida mulheres hoje que decidem seguir uma vida profissional ativa, têm menos tempo para passar com os filhos do que mulheres que optam por ficar em casa. Elas compartilharam meios que encontram de balancear as necessidades dos filhos, as necessidades de carreira e formas de encontrar tempo para estar perto na criação.

> "É, eu adoro ser diplomata, adoro ser mãe, fica no meu contexto de mãe, mulher, esposa e tal, mas não é fácil assim conciliar as crianças a maternidade, uma maternidade presente é muito demandante, e eu vejo efetivamente muito pouco os meus filhos durante o dia, eu tento ao máximo, eu saio daqui correndo para vê-los 10 minutos antes deles voltarem para a escola depois do almoço." (E5).

Sem exceção em todas as entrevistas realizadas com diplomatas mães, o bem-estar dos seus filhos apareceu como prioridade em suas vidas. "E os meus filhos são a coisa mais importante da minha vida. Eu amo a minha carreira? Amo, mas eu jamais seria completa. Se eu não tivesse uma família estruturada." Disse uma das diplomatas sobre a importância que o núcleo familiar tem na sua vida. Uma das entrevistadas compartilhou uma decisão que envolveu uma mudança de carreira já prevista, em prol da segurança e bem-estar do filho que estava gestando. "Eu estava amarrada para ir para a China, mas na época, a China ainda tinha aquela política de filho único. Mulheres costumavam abortar crianças meramente por não serem homens" a decisão acarretou em uma extensão do seu tempo no posto anterior entre outras mudanças que mudaram o percurso da sua trajetória profissional.

> Quando era identificada uma deficiência, eles realmente abortavam. Então como não tinham bebês com deficiência, crianças com deficiência, você também não tinha uma rede de apoio? Estimulação precoce, terapias, etc. Isso é 2010, tá? Então todos os médicos disseram “você não pode ir para a China. Que história é essa de você ir para a China depois? Você tem que ficar aqui. Você tem que fazer a estimulação precoce do seu filho. Então, na época, eu pedi uma extensão de prazo depois de 3 anos e meio, fiquei mais 1 ano, 4 anos e meio. Tive apoio da minha chefe e depois fiz também uma prorrogação de partida. Tive sorte com meus dois chefes. Então todos dois falavam: Você trabalha muito bem você dedicada e você merece (...) Não dá para você ir para um país seu D, né? Porque seu filho tem múltiplas deficiências. Você tem que ter esse apoio. Eu fiquei 5 anos, então assim, fiquei 5 anos em *****. Depois voltei pra Brasília (E8)

Conforme mencionado por Hintz (2001) as realidades distintas na sociedade atual reforçam o surgimento de mudanças nas configurações familiares.

Quanto aos papéis de gênero dentro da construção de família, diversos relatos trazidos e a percepção no geral das diplomatas desafiam a literatura mostrando um novo padrão de esposos, pais presentes que assumem as tarefas ligadas ao lar e a família assim como suas esposas. Todas reforçaram o papel dos pais: “Ele não me ajuda, ele divide comigo”, foram as palavras de uma das entrevistadas sobre seu cônjuge. A importância de relacionamentos onde exista um comprometimento de ambos os lados foi trazida por todas as entrevistadas.

> Eu precisava de mais tempo no exterior para poder progredir na carreira. Então eu e meu marido fizemos um bem bolado, né? (...) A gente fez um Combinado que foi difícil, mas que funcionou, que foi o seguinte, eu fui para um país D, eu fui para *****, fiz uma missão temporária de 1 ano sozinha, e ele ficou com as crianças. A essa altura, já tinha uma outra filha, tá? Então ele ficou com meu filho e minha filha em Brasília, manteve o emprego dele porque estava feliz no emprego dele.Era a primeira vez, e a única vez desde que estamos casados, há 16 anos que ele estava ganhando mais do que eu. Estava com bons benefícios, estava com a equipe bacana, com chefe bacana, então ele não queria abandonar aquilo ali para ter que se refazer de novo. E eu precisava do tempo exterior para poder progredir, então foi aquele embate, né? Pô, mas você casou comigo. Você sabia que era diplomata que tinha que ficar viajando a ele? Tudo bem, mas e eu e a minha carreira

> também e tal? E aí, o bem bolado foi esse, entendeu? Eu fui sozinha, eu escolhi um país na América do sul, meramente perto e que tinha voos diretos, né? (...) Então a cada 2 meses, mais ou menos, eu conseguia voltar e ficar uma semana, 10 dias com meus filhos e meu marido. Eles foram lá me visitar também nas férias. Foi um sacrifício enorme ter ficado longe deles, mas eu consegui matar 2 coelhos com uma cajadada. Eu cumpri o tempo de exterior, porque é 1 ano lá, equivale a 3. Aproveitei que eu estava longe, inclusive depois de um período estando na ***** muito mergulhada num tema assim que eu amei e aproveitei para fazer a minha tese do Curso de altos estudos que você tem que fazer na sua promoção de conselheira para ministra. Então matei 2 coelhos, fiz a tese e fiz o tempo inteiro extremamente dedicada, concentrada, disciplinada. (E8)

O papel do homem participante no lar tanto quanto a mulher fica evidente neste relato, em diversas nuances, mas em especial na opção por ficar com os filhos para abrir espaço para progressão da carreira da mulher.

Lopes (2008) aponta para os novos formatos de maternidade ligados às necessidades dos núcleos familiares.

As entrevistadas trouxeram como nas suas percepções, talvez a maior diferença para as mulheres que não estão na carreira diplomática, seja a necessidade de analisar melhor a decisão de engravidar, em especial para conciliar desejos de carreira e promoções que poderiam acabar sendo postergadas. Como as promoções dependem de tempo de serviço no exterior, a decisão de ser mãe acaba sendo muito ponderada. Todas as entrevistadas com filhos, acabaram de forma implícita como a decisão de gestar foi pensada, uma carreira que não permite que filhos nasçam ao acaso, precisa ter vontade e planejamento.

Alguns casos chamaram mais atenção em função de suas extremas peculiaridades, em especial casos ligados à oferta de saúde nos locais para onde foram realizadas as remoções. Conforme Corá (2018) mulheres têm uma probabilidade maior de serem removidas para postos onde o índice de desenvolvimento humano é mais baixo. É o exemplo de E4 que no momento da sua gravidez estava em um posto em Moçambique, um país com pré-natais precários e sem CTI neonatal. Entretanto, pelas condições privilegiadas de seu trabalho, para garantir uma gestação e uma gravidez segura, E3 ia para a África do Sul para realizar seu pré-natal.

> Então, quando nós estávamos em Moçambique, por exemplo, eu estava grávida lá naquela época, pelo menos não existia CTI neonatal. Então, se a criança nascesse com algum tipo de dificuldade respiratória, digamos assim, que é muito comum, não tem o que fazer porque não tinha. Não tinha CTI, neonatal no país. A gente estava na capital, então a minha opção foi fazer meu pré-natal na África do Sul. Eu tive que negociar, perdi dias de trabalho para fazer isso. Eu tinha que passar um dia indo e voltando da África do Sul para poder fazer o pré natal e a criança nasceu lá. (E4)

Por outro lado, E6 passou por sua gravidez na Coreia do Sul, onde teve uma experiência muito boa com a medicina. A entrevistada trouxe como foi uma opção sua e de seu marido não terem sua filha no Canadá, posto do qual já moraram e não tem boas referências da medicina no País.

> A gente não teve filho no Canadá porque eu tenho pavor do sistema de saúde canadense e aqui eu tenho uma colega que está grávida e assim eu fico ouvindo as histórias de pré-natal dela e fico assim, meu Deus do céu. E assim, nem se compara à Coreia foi, meu Deus, a melhor coisa que eu fiz foi ter tido ela lá. (E6).

A entrevistada ainda trouxe no mesmo trecho o quanto a experiência de morar fora cada vez mais reafirma a importância e o potencial do sistema único de Saúde Brasileiro (SUS).

> A gente está mal acostumado, porque tem dinheiro para pagar, plano de saúde no Brasil e quem não tem, tem acesso ao sistema. sabe nessas horas que eu sou muito fã do SUS, quanto mais eu moro fora, mais eu sou fã do SUS. (E6)

6.2.4. A expatriação

Viver com a constante expatriação é uma realidade para as mulheres que escolhem seguir esse caminho profissional. As constantes mudanças podem gerar momentos de ansiedade e turbulência na vida dessas mulheres. Em especial quando contam com família e filhos. Uma das entrevistadas relatou como na sua primeira expatriação, ela já estava namorando, mas sem filhos, o que torna o processo muito simples, pois os dois só precisaram pegar suas coisas e ir embora. Duas entrevistadas fizeram o mesmo contraponto, exemplificando como a remoção

com seus maridos, na época namorados, era mais simples em detrimento de agora, casadas e com filhos. Ambas relataram como hoje em dia a situação é muito diferente, a primeira coisa que precisa ser pensada é se o país do posto que elas estão pensando em ir, tem alguma escola que vai proporcionar pelo menos um ensino com uma mínima base curricular para seus filhos.

> Quando você só está levando em consideração a nós é diferente, de quando você tem dependentes, que precisam de você não apenas financeiramente, mas emocionalmente. Você tenta fazer de tudo para protegê-los e diminuir as barreiras que já se colocam naturalmente. (E2)

Outra situação relatada, foi a opção de uma das entrevistadas em chegar antes da data necessária na cidade do novo posto para que ela e o marido pudessem buscar escola para os filhos, o que relata ter sido um esforço pessoal, pois hoje, apesar de muitos esforços realizados pelo Itamaraty para minimizar os impactos nas vidas pessoais, ainda não conta qualquer tipo de ajuda quanto ao ensino dos filhos de diplomatas. As entrevistadas com filhos relataram ser inclusive muito sensível a data das remoções, por haver um dia limite do qual o diplomata pode se apresentar no posto, e muitas vezes essa data não anda com o calendário escolar. Elas trouxeram esforços que tiveram que realizar para permitir que os filhos terminassem o ano escolar antes de trocar de país, uma das entrevistadas trouxe que teve que pedir para sua mãe acompanhar o filho até o final do ano acadêmico enquanto a mesma já estava no novo posto. O apoio familiar apresenta-se importante nesses momentos. E4 também trouxe como nos momentos no Brasil e também nos anos em que viveu no país natal de seu esposo, pode contar com a ajuda da família.

> Isso é uma política muito interessante aqui no *****. O departamento de educação, ainda que seja um Imigrante irregular em documentado, se você vai lá e diz que eu moro em tal endereço, não, não pode haver uma pressão de parte da escola de não colocar os seus filhos para estudar. É, então o que a gente fez foi que a gente veio com 1 mês de antecedência antes de chegarmos aqui para a gente escolher a casa. A gente veio claro pelos nossos próprios meios (...) Fomos ver as escolas para os bairros onde a gente estava interessado, então eu já fui, já tive conversa com o diretor, já saí

> dessa viagem com praticamente tudo resolvido, mas isso foi um esforço meu, pessoal. Não há qualquer tipo de apoio do Itamaraty nesse sentido. (E2)

Houveram renúncias também na própria carreira para estar mais próximas dos filhos, foi o exemplo de E5, que tirou uma licença extraordinária para poder acompanhar de perto o primeiro ano de vida do filho.

> Eu tirei uma licença que chama licença extraordinária, que é uma licença sem remuneração, que quando você é casado com um outro funcionário do serviço exterior, você pode pedir. Ela não depende de autorização de ninguém, então um dia você diz “Estou em licença extraordinária” e você não perde seu emprego, mas você também não recebe o salário, perde os benefícios e tal (...) Eu acho que o primeiro ano de vida da criança é muito importante para ela, então e para mim também, né? Pra mãe, então eu quis ficar com ele esse tempo, e financeiramente era viável para a família. (E5)

É importante ressaltar como os esforços realizados por parte dessas diplomatas em busca de trazer as melhores condições de vida possíveis para seus filhos não deve ser desconsiderado, mas é necessário um olhar crítico sobre o privilégio aqui apresentado. Não são todos os expatriados que contam com a oportunidade de realizar esses esforços, em especial quando olhamos pelo aspecto financeiro. Não há um auxílio intencional por parte do Ministério de Relações Exteriores em facilitar as mudanças de país feitas por esses diplomatas, contudo os recursos financeiros possibilitados através dos salários acabam sendo uma grande ajuda para tornar alguns esforços possíveis.

6.2.5. Deixar a família no Brasil

No que ainda tange a temática da expatriação, mas em especial focando em abordar o processo de sair do Brasil e deixar os pais/família, todas trouxeram com muita naturalidade que faz parte do ofício, dando a entender que é um fato internalizado por quem decide seguir essa carreira. Entretanto, algumas trouxeram o medo de ver os pais morrerem à distância, visto que não existe previsibilidade sobre esse tópico. “Sempre pode ser a última vez que eu vou ver eles” relatou E5 sobre as viagens ao Brasil.

Conforme referido, a distância da família traz saudades, bem como alguns desafios como o cuidado com os filhos que poderia ser compartilhado com mãe, sogra e irmãos por perto.

Apesar do medo e da saudade todas trouxeram como isso nunca foi um impeditivo para suas decisões. E3 trouxe as chantagens emocionais logo no início da carreira por parte da família, o questionamento se ela realmente iria deixar eles “para trás”. A diplomata trouxe que os anos passaram, mas por vezes ainda escuta perguntas sobre quando ela vai voltar para o Brasil.

As entrevistadas trouxeram também a distância dos avós com os netos, que precisam aproveitar as férias ou viagens para matar a saudade. A constância na criação e a proximidade física não são uma realidade. E6 abordou como os meios digitais ajudam nessa vivência, ajudam a manter um contato mais próximo, mas que não suprem totalmente a saudade. Talvez em outros tempos as dificuldades enfrentadas em função da distância física fossem maiores, contudo nos dias de hoje a proximidade virtual ajuda muito a manter a família por perto.

6.2.6. Amizades em contexto de expatriação

Quanto às amizades criadas ao longo do caminho, os laços feitos em cada remoção, cada diplomata entrevistada abordou esse tópico com diferentes olhares. E1 trouxe como diversos colegas de profissão alegam não criar laços, pois é mais fácil ir embora. A mesma trouxe como ela não é assim, faz questão de se envolver em atividades como dança, artesanato e conhecer pessoas no lugar.

E5 compartilhou uma vivência pessoal de quando deixou para trás suas amigas em Buenos Aires e as mesmas afirmaram em sua despedida que não conseguiriam viver assim ao passo que sua resposta foi “Se eu não tivesse saído do Brasil nunca teria conhecido vocês”, ao que ressaltou, em sua opinião, não serem perdas. A mesma sente que na verdade cada novo país, cada experiência, é uma nova oportunidade para conhecer alguém.

E3 brincou sobre como além dos afetos, você vai para um novo lugar carregando a cultura do outro. Ela trouxe sobre como agora que mora na Suíça ela sempre fala para seus amigos que eles fazem sobremesas de chocolate, que o chocolate de verdade ela consumia no Equador.

E3 trouxe também, além das suas vivências ao deixar um país, a questão da dificuldade de seus filhos que precisam se readaptar, sendo que já pediram para a

mesma trocar de profissão. E8 trouxe em suas próprias palavras, que o “espírito cigano” de seu marido ajudou muito a tornar esse processo mais simples. Por outro lado, já ouviu reclamações de sua filha e coisas como “Eu nunca vou ser diplomata” agora que a família já está há 4 anos na presente remoção e a menina está feliz, cheia de amigos e aceitando a nova morada. Outras entrevistadas disseram nunca ter se importado e que também sentem que suas famílias não vêem grandes complicações, seus filhos nunca reclamaram das mudanças.

Uma das entrevistadas trouxe uma conclusão sobre como no final todas as escolhas são sobre elas, e suas carreiras pessoais, suas vidas pessoais, a vida vai acontecer, vão existir percalços, mas a história é sobre essas mulheres e suas decisões acerca de suas vidas pessoais.

> Os percalços vão acontecer, as coisas vão acontecer, você vai se divorciar ou você vai manter o seu casamento? Te garanto que, assim, tem menos a ver com a sua zona de conforto e a zona de conforto da sua família do que com os desafios interessantes que podem te trazer, porque o seu filho vai te culpar.(E3)

A família, os amigos, todos sempre terão uma opinião, o importante é seguir fiel aos motivos que as levaram em primeiro lugar para a carreira, fator que pareceu compartilhado entre todas que trouxeram o orgulho de poder servir ao Brasil, de serem constantemente lembradas das coisas boas desse país e serem assim, uma porta voz delas para o mundo.

6.3. Desafios de gênero na carreira diplomática

Quadro 5 - Categorias temáticas relativas aos desafios para as promoções na vida das diplomatas

Categoria temática	Conteúdo
Gênero e promoções	analisa os desafios enfrentados na busca por seus direitos a promoção de classe dentro do ministério
Gênero e estereótipos	reflete sobre situações vividas onde foram

	impostas ou assumidas características acerca das diplomatas por conta do gênero

6.3.1. Gênero e promoções

Quanto às questões de gênero já no acesso e na realização do concurso público, todas as entrevistas trouxeram a baixa participação feminina. Elas trazem em sua fala e a partir de muitos estudos realizados dentro do próprio Itamaraty, como há um reflexo da sociedade dentro do quadro geral do ministério. E a presunção de que trata-se de uma carreira que impede a maternidade é um dos grandes fatores que afasta as mulheres da diplomacia. Algumas pelo sonho pessoal da maternidade e outras pela pressão familiar.

> Tipo, então assim, a verdade, por mais que a gente tente cada vez mais conversar sobre isso, e desmistificar, ainda na sociedade, uma dificuldade muito maior de homens se verem como cônjuges (...) nos resultados do concurso, assim, no número de mulheres que efetivamente entram no processo seletivo e realmente se interessam e se dedicam. Porque de fato, sim, é óbvio que é mais difícil. Assim, a gente tem já chefes muito mais esclarecidos, mas a cultura institucional, cara, muito arraigada, né? Não adianta, não é de 1 hora para outra que vai mudar. (E6)

A importância de referência femininas apareceu entre as entrevistadas como fundamental nos primeiros anos dentro do Itamaraty, para que mesmo com dificuldades e inseguranças elas seguirem firmes na escolha de carreira.

> Eu acho que ajuda muito a gente ter mais exemplos, ajuda muito, muito, muito. Eu ter tido chefes, mulheres com filhos, com famílias, me ajudou muito, e eu tive sorte de ter logo no começo da minha carreira. Chefes, mulheres, mães. (E6)

Elas apontaram a importância da participação na Associação das Mulheres Diplomatas Brasileiras, assim como em outras iniciativas, palestras em universidades, participações em teses, e até mesmo uma série de vídeos que pode ser encontrada no perfil do Ministério de Relações Exteriores no Youtube. Assim

como os exemplos femininos foram importantes para elas, hoje sabem que precisam igualmente ser esse exemplo para que outras mulheres entendam que podem sonhar e almejar a carreira diplomática. Uma das entrevistadas relatou a importância de falar nesses vídeos sobre família, filhos, casamento para quebrar a visão de que não é possível conciliar essas coisas, e assim quem sabe atrair mais mulheres para a carreira.

> Inclusive, eu não sei se você já viu no YouTube, tem uma série de vídeos que é “Mais mulheres, diplomatas. Hashtag mais mulheres diplomatas. Foram os vídeos que a gente fez, acho que em 2018. Várias colegas, a gente teve essa iniciativa, colegas, assim com sotaques diferentes, idades diferentes, cores diferentes, histórias diferentes, de escola pública de escola privada, casadas, solteiras, com filhos, sem filhos, fazendo um vídeo. (E1)

Quanto às promoções de classe, 3 das 9 entrevistadas relataram terem passado por situações das quais seus colegas de mesmo nível, do gênero masculino não enfrentaram. E1, por exemplo, relatou algumas situações emblemáticas da qual a mesma acredita que se fosse homem não teria acontecido. Durante seu período de Rio Branco, foi agendada uma viagem para a Amazônia, onde os mesmos foram recebidos por militares. As mulheres foram convidadas a sentarem-se com as esposas dos militares, enquanto os homens sentavam com eles. A entrevistada relatou que inclusive bebidas alcoólicas não foram servidas para elas na ocasião, somente na mesa dos homens.

> E assim a gente via que nas mesas dos homens eles estavam discutindo coisas interessantes de Amazônia, de, de não é e a gente estava ali… Nenhuma de nós tinha filho. E o papo na mesa? Era filho, vacina, posto de saúde… E a gente estava numa viagem de estudo, não é? A gente queria ouvir a mesma coisa que os nossos colegas. (E1)

6.3.2. Gênero e estereótipos

Como visto do referencial teórico em Tonelli (2024), a entrada das mulheres no mercado de trabalho não significou uma alteração das estruturas organizacionais que seguem reproduzindo os modelos hierárquicos masculinos.

E2 trouxe como tem passado dificuldades em seu posto no exterior. A entrevistada relatou uma situação da qual acredita que teriam a chamado para dar

sua opinião caso fossem um homem. Hoje a entrevistada e seu marido, ambos diplomatas da mesma classe, de acordo com o grau de promoção, não se enxergam no mesmo ponto de carreira, remontando a Weatherford no referencial teórico. Ela apontou ter conversas recorrentes com ele sobre essa discrepância presente na forma como os dois são vistos e tratados apesar de possuírem o mesmo título. Outro relato trazido por E1 foi quando a convidaram para acompanhar a esposa de um governador para fazer compras.

> Ele falou, você acompanha né? Porque você é mulher, tem filhos. Eu falei, bom, meu marido tem os mesmos filhos que eu. Ele ficou tão constrangido que mandou outra pessoa. Ela não vinha fazer nada que tivesse a ver com o tema que eu cuidava, né? (E1)

E3 também aponta ter sofrido situações na carreira que julga serem ligadas ao seu gênero, a mais comum sendo ser confundida como acompanhante. A entrevistada relatou ser normal em um primeiro momento as pessoas sempre acharem que ela só está acompanhando o marido em missão, sendo que na realidade ela é a diplomata. O que é esperado do parceiro ainda condiz com essa visão de comportamentos típicos para cada gênero (Macedo, 2007).

Conforme aludido em Duarte (2020) o fenômeno “Teto de vidro” é uma barreira invisível que reforça a dificuldade de mulheres ascendentes a cargos de liderança. Ao longo desta pesquisa foi possível destacar acontecimentos que reforçam esse fenômeno.

A maior parte das entrevistas trouxe acreditar estar presente de alguma forma ou outra um favoritismo por homens. “O Itamaraty é um lugar machista” trouxe uma das entrevistas. “As pessoas têm ilusão de que elas estão perto do poder e têm poder. Mas infelizmente mulher é vista como só mulher. Os homens ajudam os homens, as mulheres ficam com que sobra”. Completou a entrevistada.

> Eu acho que as mulheres são criadas para serem boazinhas e quietinhas. E se você é boazinha e quietinha, talvez você sofra por dentro, mas não internalize isso. Se você é uma mulher que não é boazinha você vai sofrer, porque você vai ver absurdos (...) Os homens tirarem proveito disso. (E9)

Outra das entrevistadas, por outro lado, acredita nunca ter sido descartada para uma promoção por seu gênero, trouxe haver dificuldades na carreira para qualquer pessoa, elas fazem parte de qualquer carreira profissional e interesses todos têm, apontou a diplomata.

A opinião forte e o posicionamento apareceu como um ponto em comum do qual algumas diplomatas acreditam ter sido o real empecilho em alguns momentos de suas carreiras. Não foi o gênero, mas suas opiniões fortes. Suas participações em comitês e associações assim como a AMDB (Associação das mulheres diplomatas brasileiras). Uma das entrevistadas trouxe certa vez que um embaixador disse abertamente saber como a diplomata é competente e estaria apta ao trabalho, mas não iria votar na mesma por ser muito engajada com temas sociais. Em outra, a mesma relata ter ouvido através de seu chefe, que participou da votação, que uma pessoa não havia votado nela por conta das opiniões de seu marido, que na época tinha um posicionamento forte sobre uma questão. O mesmo não atua no Itamaraty, mas o conhecimento dos demais sobre seu posicionamento foi o suficiente para que um juízo de valores fosse criado acerca da diplomata.Segundo relatório do Banco Mundial (2014, p. 35 apud Corá 2018), é comum por parte dos empregadores que seja feito um processo de dedução e generalização, moldando suas percepções e formando crenças acerca dos concorrentes com base em características observáveis, que em muitas vezes acabam sendo as características que enquadram grupos minorizados como raça ou gênero ou a opinião política dessas pessoas.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo busca preencher uma lacuna significativa na literatura existente sobre a presença de mulheres em cargos de diplomacia assim como os desafios enfrentados por esse grupo. Embora a literatura sobre diplomacia seja bastante extensa, observa-se que, quando se busca explorar de maneira mais detalhada as nuances enfrentadas por mulheres nesses cargos, a quantidade de estudos se estreita consideravelmente.

Essa limitação na literatura deixa em evidência que os mitos e suposições acerca das experiências femininas nesse contexto são frequentes e, muitas vezes, imprecisos. Os desafios enfrentados por essas mulheres são reais e palpáveis,

contudo, o estudo mostra como é possível equilibrar a vida na diplomacia e os desejos pessoais, sejam eles ligados à maternidade, a proximidade da família ou outras demandas pessoais. Refletindo a necessidade de um exame mais aprofundado para compreender e abordar as dificuldades específicas encontradas em suas carreiras diplomáticas, assim como desmistificar crenças populares acerca da vida dessas mulheres. Uma literatura mais robusta e que busque trabalhar esses desafios, mas também observe as mudanças da sociedade, que por sua vez refletem dentro do Itamaraty, podem ser uma forma de ter mais mulheres buscando participar da carreira diplomática.

Para preencher essa lacuna, definiu-se quatro objetivos específicos. O **primeiro** objetivo específico era levantar quais são os desafios percebidos em relação ao trabalho e à carreira diplomática na condição de mulher. Das 9 entrevistadas, 8 abordaram a existência de dificuldades específicas ligadas ao gênero. Sendo uma das grandes dificuldades o acesso à carreira na diplomacia. As diplomatas salientaram como estudos que mantém a literatura atualizada acerca do tema são um grande auxílio para desmistificar a carreira e cada vez trazer mais mulheres para dentro do Itamaraty. Também pode-se concluir que o Ministério de Relações Exteriores apresenta traços de machismo como reflexo de uma sociedade que também apresenta essas características, existem mudanças em curso que trazem ares progressistas para o órgão público, mas assim como na sociedade, mudanças lentas que ainda levarão tempo para estarem perto do ideal. O **segundo**, identificar como, no contexto de trabalho da diplomacia, são percebidas as particularidades vivenciadas no que se refere às relações afetivas, das quais a grande conclusão é que todo expatriado sofre em especial consequência por conta da distância, talvez para as diplomatas a intensidade seja referente a quantidade de expatriações, afinal não é possível ficar em um posto por mais de 4 anos, diferente de outros expatriados que podem optar por construir uma trajetória longa fora de seu país. Elas falaram das dificuldades em especial de realizar essas movimentações quando há a presença de filhos, mas fizeram questão de salientar que o equilíbrio é possível e de forma alguma um impeditivo para constituir uma família, é uma questão de escolha, se essa é uma escolha da mulher, assim como se é uma escolha não ter filhos existirão os prós e contras de ambas situações, já puxando gancho para **terceiro** objetivo específico era entender como se insere, ou não, a maternidade da vida das diplomatas.

O **quarto** e último era identificar os enfrentamentos e as renúncias vivenciadas na busca por manter um equilíbrio entre vida privada e trabalho. Como em qualquer carreira, a vida pessoal sempre irá sofrer impactos, dedicar-se a um trabalho é algo que toma tempo, preparação e estudo, na diplomacia não seria diferente. As renúncias apresentadas pelas diplomatas em grande maioria são renúncias que poderiam ser encontradas em outras carreiras como as renúncias na vida jovem para se prepararem para o concurso, nos relacionamentos afetivos, a distância dos amigos e da família e no caso da união a demanda de horas do trabalho que acaba por vezes afastando o casal. Após a maternidade a falta de tempo para estar com os filhos. Todas as dificuldades que também foram encontradas na literatura sobre lideranças femininas, sejam elas em repartições públicas ou organizações privadas, as renúncias e escolhas, assim como a não capacidade de conciliar todos os pontos que precisam de atenção na vida apresenta-se como um mal do mundo contemporâneo.

Pode-se apontar como uma limitação deste estudo a dificuldade em acessar mulheres em todas as classes da diplomacia. Outra limitação foi o acesso a mulheres solteiras ou mulheres com diferente orientação sexual, todas as entrevistadas apontaram ter relacionamentos com homens, o que abre o questionamento sobre a baixa presença de mulheres com relacionamentos homoafetivos dentro do Itamaraty. Outro ponto que pode ter limitado o estudo foi a forma como as diplomatas foram contatadas para realizar as entrevistas. Todas as mulheres ficaram sabendo do estudo através da Associação de Mulheres Diplomatas Brasileiras, trazendo o possível viés de uma população amostral muito homogênea quanto às questões críticas sobre a participação de mulheres na diplomacia. A maior parte das mulheres aqui entrevistadas se autodeclararam brancas ou pardas, o estudo não contou com nenhuma mulher autodeclarada preta.

As contribuições deste estudo para a academia giram em torno de abrir mais um espaço de debate sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. Em particular acerca de uma carreira que historicamente é tratada como um ambiente exclusivamente masculino. Os resultados contribuem para uma reflexão acerca do reforço de estereótipos, presente ainda hoje, e é um convite para aquelas mulheres que desejam seguir a carreira na diplomacia, que assim o façam, independente de comentários de amigos e família ou de possíveis crenças criadas acerca da carreira. É um convite para termos um olhar crítico sobre um órgão

público que presta serviços ao nosso país, que a partir desse estudo e dos relatos levantados, podemos concluir que apresenta melhorias, mas ainda há muito espaço para fazer mais, cabe a sociedade civil cobrar para que essas melhorias continuem, ter um Itamaraty diverso e representativo da sociedade brasileira, é um interesse de todos.

Saliento nesse processo a importância da Associação de Mulheres Diplomatas Brasileiras, uma associação que coloca em ênfase a atuação de grandes nomes femininos da diplomacia brasileira. São mulheres que atuam dentro do Itamaraty buscando maior representatividade e mais direitos, a associação também se posiciona quanto às decisões sendo feitas no que diz respeito à legislação, a economia entre outros assuntos internos do país. Sugere-se à associação que, além de continuar atuando internamente para promover mudanças nas políticas e posicionamentos do Itamaraty, também busque ampliar sua atuação externa, dado que a visibilidade se seus projetos ainda é restrita, inclusive entre os interessados na carreira diplomática. É fundamental que a associação se torne mais conhecida, especialmente entre os aspirantes ao corpo diplomático, para que a contínua busca por equidade dentro da instituição ganhe maior reconhecimento. Isso pode contribuir significativamente para acelerar as transformações desejadas e impulsionar uma maior entrada de mulheres no corpo diplomático.

Instituições de ensino e universidades têm um papel crucial na promoção da participação feminina na carreira diplomática, e devem fomentar encontros e espaços de diálogo que ajudem a desestigmatizar a ideia ainda presente em nossa sociedade, de que a diplomacia é um campo exclusivo para homens. Esse tipo de iniciativa pode ajudar a desconstruir estereótipos de gênero, incentivando uma maior inclusão e diversidade na profissão.

Na busca por resultados mais contributivos para pesquisas futuras acerca desse tema sugere-se um número maior de mulheres entrevistadas, assim como uma diversidade maior dessas mulheres, de gênero, raça e orientação sexual. Outro ponto que poderia ser abordado seria a realização de entrevistas de profundidade com mulheres em cargos de liderança em empresas privadas, a fim de gerar resultados comparativos acerca de carreiras de liderança públicas e privadas, com suas diferenças e semelhanças.

REFERÊNCIAS

ALVIANI, Bianca Barbosa, YURJA Fanny Aidee Azero. **Gênero no Itamaraty e sua gestão durante o governo de Dilma Rousseff (2011 - 2016)**. São Paulo: Universidade São Judas Tadeu, 2021.

AMATO Paul R., BOOTH Alan, JOHNSON David R., & ROGERS Stacy J. **Alone together – How marriage in America is changing**. Cambridge: Harvard University Press, 2007.

ARAÚJO, Maria de Oliveira, SCALON, Maria Celi Ramos da Cruz. **Gênero, família e trabalho no Brasil.** Rio de Janeiro: FGV, 2005.

ARISTÓTELES, **A Política**. São Paulo: La Fonte, 2017.

BALBINO, Viviane Rios. **Diplomata. Substantivo comum de dois gêneros: Um estudo sobre a presença das mulheres na diplomacia brasileira.** Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

CORÁ, Camila, SILVEIRA, Isadora Loreto da, PAIVA, Maria Eduarda, PARRA Mariana Marshall, TARNOVSKI, Riane Laís. **Progressão Funciona das Mulheres Diplomatas no Ministério das Relações Exteriores: Desafios e Propostas.** Rio de Janeiro: LexCult, 2018.

COELHO, Isadora Araújo Gonçalves. **Ascensão de mulheres a cargos de liderança.** Brasília, 2021.

DELAMONICA, Laura Berdine Santos. **Mulheres Diplomatas Brasileiras.** Brasília: IREL/UNB, 2014.

DOS SANTOS CANABARRO, Janaína Raquel; SALVAGNI, Julice. **Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho.** Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review), v. 6, 2015.

DUARTE, Ana Carina et al. Imperium Femininis... **Uma liderança de sucesso escondido**. Rio de Janeiro: Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão, v. 8, n. 3, 2009.

FARIA, Graciela Sanjutá Soares. **Jornada de horas reduzidas e equilíbrio trabalho-família no setor bancário.** Dissertação de Mestrado não publicada. São Carlos, 2005.

FARIA, Vanessa Dolce de, BALBINO Viviane Rios. **Uma política externa feminista para o Brasil: Desafios e possibilidades**. São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2022.

FARIAS, Rogério, CARMO, Géssica. **As mulheres na carreira diplomática brasileira: uma análise do ponto de vista da literatura sobre mercado de trabalho e gênero.** Brasília: Mundorama, 2016.

FRIAÇA, Guilherme José Roeder. **Mulheres Diplomatas no Itamaraty (1918 - 2011) Uma análise de trajetórias, vitórias e desafios.** Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2018.

FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO. Jornada Maria José de Castro Rebello: um século de mulheres diplomatas no Itamaraty – Parte 1. Vídeo online (100 minutos). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=f1YTVDBTV8c&list=PLY4MsNDouGfgetBgfgd0ZVCfOS4-2ZAcF&index=3 . Acesso em: 7 dez. 2024.

FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO. Jornada Maria José de Castro Rebello: um século de mulheres diplomatas no Itamaraty – Parte 2. Vídeo online (150 minutos). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=4i-ANWf-Ta4. Acesso em: 7 dez. 2024.

GATTI, Bernardete Angelina; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso de. **A relevância dos métodos de pesquisa qualitativa em educação no Brasil.** In: WELLER, W.; PFAFF, N. (Orgs.). Metodologias da pesquisa qualitativa em Educação: teoria e prática. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Fenomenologia do espírito**. 9. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2014.

HOBSBAWM, Eric John Ernest. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**. 6. ed. Barueri: Forense Universitária, 2011.

KERR, Cris. **Viés inconsciente**. 1 ed. Literate Books International, 2021.

MACEDO, Rosa Maria S. de. **Sexualidade e Gênero.** Em A. Horta & M. Feijó. (Orgs.). **Sexualidade na Família** São Paulo: Expressão e Arte, 2007.

MARTINI, Paula. Mulheres seguem distantes do topo na carreira diplomática: adoção de ações afirmativas e criação de movimentos femininos têm contribuído para que discussão ganhe força dentro e fora do itamaraty. **Valor Econômico.** Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: https://valor.globo.com/brasil/noticia/2024/03/05/mulheres-seguem-distantes-do-topo-na-carreira-diplomatica.. Acesso em: 02 abr. 2024.

NETO, Antonio Moreira de Carvalho, TANURE, Betania & ANDRADE, Juliana. **Executivas: Carreira, maternidade, amores e preconceitos.** Belo Horizonte: FGV-EAESP/RAE-eletrônica, 2010.

NERY, Carmen; BRITTO, Vinícius. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. **Editoria de estatisticas sociais IBGE**. 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas. Acesso em: 28 abr. 2024.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei**. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução**. Marília: Revista Aurora, 2010.

PERROT, M. **As mulheres ou o silêncio da história.** Bauru: EDUSC, 2005.

REINALDO e Walfrido com Irene Vida Gala, A diplomata que aponta o caminho da África | Reconversa 46. São Paulo: Reconversa, 2024. Vídeo online (103 min). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=E_zvstCn-Q8&t=4s. Acesso em: 13 abr. 2024.

RIGO, Gabriela Morais. **Desigualdade de Gênero na carreira Diplomática Brasileira.** Lajeado: UNIVATES, 2021.

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

SCAVONE, Lucila. Maternidade: **Transformações na família e nas relações de gênero.** São Paulo: Universidade estadual paulista, 2001.

TONELLI, Maria José. **Nada de Novo no Front: As Mulheres no Mercado de Trabalho.** Revista de Administração Contemporânea, 2023.

WEATHERFORD, Jack. **The Secret History of the Mongol Queens: How the Daughters of Genghis Khan Rescued His Empire**. 2. ed. Nova York: Crown, 2011.

ANEXOS

ANEXO A - ROTEIRO DE ENTREVISTA

Nome:
Idade:
Cidade Natal:
Ano de ingresso no Itamaraty:
Data:

1. Quando você decidiu que seguiria a carreira diplomática? O que a motivou para essa escolha?
2. Como foi a preparação para o concurso? Houveram dificuldades que você encontrou naquela época?
3. A literatura mostra que há mais homens que mulheres nessa carreira. Como você vê essa diferença? Que razões acredita serem responsáveis por criar essa diferença?
4. Por quantas embaixadas/consulados de quantos países você passou?
5. Olhando para as diferentes realidades onde você já esteve inserida, quais as principais dificuldades você acredita ter encontrado como mulher nesses países? E quais facilidades pode ter encontrado também.
6. Quais desafios você percebe em conciliar uma relação afetiva e carreira diplomática?
7. Caso você tenha algum tipo de relacionamento, como vocês lidam com as expatriações constantes? Como é para seu cônjuge lidar com as mudanças? Ele teve que realizar alguma transição de carreira para acompanhar você?
8. Caso seu cônjuge também seja diplomata de carreira, você já deixou de aceitar alguma missão para acompanhá-lo em uma missão dele? Como lidam com as exigências para o casal?
9. Você sente que a expatriação afeta o dia a dia do seu núcleo familiar? Como se dá o suporte às questões familiares?
10. Você considera que a maternidade pode afetar de alguma forma sua carreira? Como?

11. Você tem filhos?
12. Caso não tenha filhos, porque tomou a decisão de não ter?
13. Você já sofreu alguma pressão familiar relativa às expatriações?
14. Como você enxerga e avalia o acesso à saúde e a educação para diplomatas residindo em outros países?

ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do Projeto de pesquisa: Mulheres Diplomatas que trabalham no Itamaraty: Um olhar sobre matrimônio e maternidade.
Pesquisador Responsável: Giulia da Costa Reinbrecht
Nome do participante:

Você está sendo convidado (a) para ser participante do Projeto de pesquisa intitulado “Mulheres Diplomatas que trabalham no Itamaraty: Um olhar sobre matrimônio e maternidade” de responsabilidade do (a) pesquisador (a) Giulia da Costa Reinbrecht.

Leia cuidadosamente o que se segue e pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Caso se sinta esclarecido (a) sobre as informações que estão neste Termo e aceite fazer parte do estudo, peço que assine ao final deste documento. Saiba que você tem total direito de não querer participar.

1. O trabalho tem por objetivo compreender como as mulheres em suas carreiras diplomáticas vivenciam os desafios de conciliar vida profissional e privada.

2. A participação nesta pesquisa consistirá em uma entrevista gravada, essa entrevista será realizada a partir de um roteiro base que consta com X perguntas, a entrevista seguirá o roteiro base, no entanto, é possível que surjam perguntas adicionais, dependendo da interação entre a pesquisadora e a entrevistada. A duração pode variar de acordo com o andamento do roteiro. Será realizado 1 encontro para a coleta de dados, de forma virtual, através da plataforma

Microsoft Teams, irão participar do momento da entrevista a convidada e a pesquisadora.

3. Durante a execução da pesquisa, poderão ocorrer riscos de compartilhamento de informações pessoais, que podem comprometer a privacidade dos participantes. Serão tomadas medidas rigorosas de proteção de dados para minimizar esses riscos e garantir que as informações sejam armazenadas e tratadas de maneira confidencial, de acordo com as normas éticas e regulatórias aplicáveis.

4. Os benefícios da participação nesta pesquisa incluem a contribuição para a ampliação do conhecimento sobre a atuação feminina em carreiras diplomáticas. Embora existam numerosos estudos sobre diplomacia, há uma escassez de pesquisas focadas especificamente nas mulheres nesse campo, especialmente no que diz respeito à intersecção entre sua vida pessoal e profissional. Esta pesquisa visa preencher essa lacuna, proporcionando insights valiosos sobre um aspecto ainda pouco explorado na área.

5. A participação no estudo é de caráter voluntário, não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar aos voluntários pela participação.

6. O nome dos participantes será mantido em sigilo, assegurando assim a sua privacidade, e se desejarem terão livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que queiram saber antes, durante e depois da sua participação.

7. Os dados coletados serão utilizados única e exclusivamente, para fins desta pesquisa, e os resultados poderão ser publicados.

Qualquer dúvida, pedimos a gentileza de entrar em contato com Giulia da Costa Reinbrecht, pesquisador (a) responsável pela pesquisa, telefone: +55 51 98580-6030, e-mail: giuliareinbrecht@live.com.

Eu, _____, RG nº _____ declaro ter sido informada e concordo em ser participante do Projeto de pesquisa acima descrito.

Cidade, _____ de _____ de 20____.

_____

Assinatura da participante

_____

Assinatura do responsável por obter o consentimento