

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CIÊNCIAS ECONOMICAS

ESTELA LOPES FERREIRA

EMPODERAMENTO FEMININO: MULHERES NA DIPLOMACIA
Um panorama do cenário nacional

GOVERNADOR VALADARES

2022

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Lopes Ferreira, Estela .

EMPODERAMENTO FEMININO: MULHERES NA DIPLOMACIA :
Um panorama no cenário nacional / Estela Lopes Ferreira. -- 2022.
56 p.

Orientadora: Sahra Ferreira Pinheiro
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado de Governador Valadares, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA, 2022.

1. Diplomacia. 2. Empoderamento Feminino. 3. Cargos de poder.
I. Ferreira Pinheiro, Sahra , orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
REITORIA - CAMPUSGV - ICSA - Secretaria
ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Às 10 horas e 30 minutos do dia 09 de fevereiro de 2022, por webconferência, conforme Resolução Nº 24/2020 do Conselho Superior (CONSU), foi instalada a banca do exame de Trabalho de Conclusão de Curso para julgamento do trabalho desenvolvido pelo(a) discente Estela Lopes Ferreira, matriculado(a) no curso de bacharelado em Ciências Econômicas. O(a) Prof.(a) Sahra Ferreira Pinheiro, orientador(a) e presidente da banca julgadora, abriu a sessão apresentando os demais examinadores, os professores: Amanda Ferrari Uceli.

Após a arguição e avaliação do material apresentado, relativo ao trabalho intitulado: EMPODERAMENTO FEMININO: MULHERES NA DIPLOMACIA. Um panorama do cenário nacional.; a banca examinadora se reuniu em sessão fechada considerando o(a) discente:

Aprovado (a)

Reprovado (a)

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e lavrada a presente ata que vai assinada eletronicamente pelos presentes.

Governador Valadares, 09 de fevereiro de 2022.

Profª. Sahra Ferreira Pinheiro - Orientador(a)

Amanda Ferrari Uceli - Membro da Banca

Estela Lopes Ferreira - Aluno (a)



Documento assinado eletronicamente por **Sahra Ferreira Pinheiro, Professor(a)**, em 09/02/2022, às 12:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Amanda Ferrari Uceli, Professor(a)**, em 09/02/2022, às 13:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **estela lopes ferreira, Usuário Externo**, em 09/02/2022, às 22:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf (www2.ufjf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **0673809** e o código CRC **4AEB5343**.

ESTELA LOPES FERREIRA

EMPODERAMENTO FEMININO: MULHERES NA DIPLOMACIA.

Um panorama no cenário nacional.

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Governador Valadares, como requisito para obtenção de título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador (a): Profa. Dra. Sahra Ferreira Pinheiro.

GOVERNADOR VALADARES

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, o Autor da vida, que capacitou a mim com saúde e inteligência para alcançar este grande objetivo. Aos meus pais, Simone, exemplo de vida e meu porto seguro nos momentos difíceis e Gilmar, por todo apoio que me prestou ao longo desta árdua jornada. Ao meu irmão Dênis, cujo apoio e incentivo foi fundamental para que eu perseverasse.

Aos meus amigos de turma, Gardênnya, Pedro Neves, Marcelle, Pedro, Artur pelo incentivo para persistir, apesar das adversidades, com os quais compartilhei momentos maravilhosos ao longo do curso. À minha orientadora Sahra Ferreira Pinheiro, pela sua ajuda e paciência. Às professoras Amanda Ferrari e Camila Amaral, por compartilharem seus conhecimentos.

In memoriam de Melzinha, pelo seu
companheirismo e carinho.

“Com entendimento, grandes planos podem ser traçados e objetivos alcançados. Com a bússola da vida apontando o caminho e o mapa da persistência, chegamos aos lugares imagináveis que Deus tem preparado para nós”.

Nivia Rodrigues.

RESUMO

Séculos de desigualdades sociais no que tange à mulher, levou-as à luta por reconhecimento e paridade de direitos face aos homens, estes, em franca vantagem social com relação a elas. O fenômeno desencadeador desse embate social foi o “empoderamento” feminino, visível na gradual conquista da mulher por “voz” e “vez” no seio da sociedade, configurados por sua inserção no mercado de trabalho em cargos e funções, antes, essencialmente masculinos.

Palavras-chave: Diplomacia. Empoderamento Feminino. Cargos de poder.

ABSTRACT

Centuries of social inequalities concerning women have led them to fight for recognition and equal rights with men, who have a clear social advantage over them. The phenomenon that triggered this social struggle was the "empowerment" of women, visible in the gradual achievement of women's "voice" and "turn" within society, configured by their insertion in the labor market in positions and functions, before, essentially male.

Keywords: Diplomacy. Female Empowerment. Positions of power.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1: EMPODERAMENTO FEMININO: GÊNESE, EVOLUÇÃO, CONSOLIDAÇÃO.....	11
CAPÍTULO 2: MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	19
CAPÍTULO 3: MULHERES EM CARGOS DE PODER: ASCENÇÃO, ÓBICES E PERSPECTIVA ATUAL.....	29
CAPÍTULO 4: MULHERES NA DIPLOMACIA	40
CONCLUSÃO.....	50

INTRODUÇÃO

O empoderamento feminino, tem sido responsável pela conquista das mulheres nas esferas política, social e econômica, caracterizado por sua autonomia nas relações de poder e fator preponderante para a ascensão feminina em áreas anteriormente dominadas, exclusivamente, por homens.

Não obstante ser um termo relativamente remoto, é recente a percepção de seus reflexos na sociedade hodierna, fazendo-se sentir seus efeitos práticos, materializados pela “voz da mulher” em suas atuais conquistas no mercado de trabalho, notadamente, no campo das ciências sociais.

Este trabalho, tem por escopo fazer uma leitura da conjuntura atual da mulher na atuação diplomática, analisando seus aspectos positivos e negativos, com foco na experiência da diplomacia brasileira.

Num primeiro momento, a atuação feminina na diplomacia ocorreu de forma gradual e interrupta face às barreiras por elas enfrentadas relativas ao gênero, cultura, raça, dentre outras, seguido por um período de estagnação e/ou retrocesso até sua atual consolidação dentro do espectro diplomático, cuja concretização deveu-se às lutas empreendidas pelos movimentos femininos, culminando, por fim, com novas lutas por reconhecimento de sua capacidade à ascensão em cargos de poder. A manifesta sub-representatividade das mulheres nos cargos de poder, haja vista terem rompido as barreiras iniciais de acesso e inclusão no corpo diplomático, converge para a existência de motivos de ordem estrutural nos órgãos estatais, *e.g.* do que ocorre na diplomacia nacional (NOVELLINO, 2008; FERNANDES, 2016 FAGUNDES, 2017 BAQUERO, 2012).

Portanto, nos capítulos desta pesquisa, abordou-se, primeiramente, acerca do termo “empoderamento” sua origem, significado e relevância como um primeiro esforço das mulheres em sua busca por igualdade e reconhecimento no seio social. No segundo capítulo, fez-se uma contextualização da mulher no mercado trabalhista, a saber, suas lutas, desafios e conquistas. No capítulo terceiro, construiu-se um panorama das mulheres em cargos de poder, seus óbices, conquistas e ascensão profissional no mercado de trabalho, e, por, fim, no quarto capítulo, fez-se uma abordagem sobre a inserção das mulheres na carreira diplomática e sua luta para galgar posições de destaque (poder) dentro do corpo diplomático, bem como a atual conjuntura em que estas se encontram no cenário da diplomacia.

O ponto fundamental que este trabalho buscou responder encontra-se na seguinte questão: até que ponto o empoderamento feminino tem contribuído para o reconhecimento da capacidade profissional da mulher em sua luta por igualdade de oportunidades quanto à sua ascensão a cargos de poder dentro do corpo diplomático?

Nos capítulos seguintes, veremos que o reconhecimento profissional feminino dentre outras áreas, mas principalmente no que tange à elevação da mulher a cargos diplomáticos de maior envergadura, foi uma conquista paulatina, cujo início deu-se com a luta de classe, movimentos feministas e outras manifestações pró-mulheres, indicando, desde então, ainda que de forma sutil, o surgimento do “empoderamento” como fator responsável por estas conquistas. Vale ressaltar que, antes do “empoderamento” feminino, a visão da sociedade relativa à mulher no espaço laboral era retrógrada, machista e eivada de preconceitos quanto à sua real capacidade. Isto posto, pode-se concluir que o “empoderamento” abriu as portas para que as mulheres conquistassem seu espaço não somente no mercado de trabalho mas também nos cargos de poder, notadamente dentro da carreira diplomática.

CAPÍTULO 1: EMPODERAMENTO FEMININO: GÊNESE, EVOLUÇÃO, CONSOLIDAÇÃO.

“Uma mulher com voz é, por definição, uma mulher forte”

Melinda Gates

Conquanto o foco deste trabalho não seja o empoderamento feminino como ideia central, faz-se mister uma breve análise do termo, de sua origem (definição etimológica) à evolução histórica no tempo até sua consolidação, enquanto força motriz do “ser mulher” como agente *per si* capaz de tomar decisões, para que então se possa compreender sua aplicação no que diz respeito à participação feminina no mercado trabalhista, notadamente, na diplomacia. O tema será abordado, por meio de revisão bibliográfica, com ênfase em casos brasileiros.

O termo empoderamento (*empowerment*) tem suas raízes na Reforma Protestante, mas popularizou-se a partir dos movimentos emancipatórios, a saber, o feminino, e está associado ao exercício da cidadania. Trata-se de um neologismo cujo significado é obtenção, alargamento ou reforço de poder, segundo o Dicionário de Língua Portuguesa Contemporânea das Ciências de Lisboa (BAQUERO, 2012). No presente trabalho, o termo “empoderamento” será vinculado à capacidade decisória intrínseca à própria pessoa ou grupo (BAQUERO, 2012). Há, dentro da literatura, diversas perspectivas de empoderamento, que, embora não sejam consensuais, de um modo geral, aceitam-se que este ocorra em diferentes níveis, que podem ser divididos em empoderamentos individual, organizacional e comunitário (BAQUERO, 2012; FERNANDES, 2016; FAGUNDES, 2017)

Nos campos da Educação e da Política, o termo “empoderamento” é baseado no modelo teórico proposto por Paulo Freire, e está associado à classe social, uma vez que corresponde a um ato social, que impacta nas relações de poder na sociedade e na educação, equivalendo a um ato político (BAQUERO, 2012). O ato de empoderar-se promove mudança no trabalho e/ou na forma em que este é desempenhado, em um processo de busca por direitos plenos e de cidadania, defendendo seus interesses, e, conseqüentemente, influenciando as ações do Estado, marcante no empoderamento social (comunitário), expressos contemporaneamente no movimento feminista e na ideologia da ação social (BAQUERO, 2012). Atualmente, empoderar-se consta na agenda de diversos bancos de desenvolvimento, em especial do Fundo Monetário Internacional e do Banco Mundial (BAQUERO, 2012), além de estar presente nas pautas da Organização das Nações Unidas (ONU), em especial, na ONU mulheres. Outrossim,

Baquero (2012) ressalta o uso do termo “empoderamento” nas diversas áreas, inclusive nas ciências econômicas, onde se percebe seu engajamento nos fatores econômico, político e cultural.

Por outro lado, Fernandes (2016) traduz o empoderamento como ato emancipatório, caracterizado pela conquista/busca de controle e poder social ou político, bem como aquele voltado à autonomia individual. A mulher é apresentada como protagonista/participante do crescimento e desenvolvimento econômico de vários países ao redor do globo, através de sua força laboral. A autora destaca, ainda, que as conquistas femininas no espaço social, deveram-se graças à conscientização do papel social que elas desempenham, haja vista que o empoderamento permitiu sua participação na sociedade e no mercado de trabalho. Consonante com Baquero (2012), Fernandes, (2016) enfatiza dois sentidos de empoderamento, o primeiro, relativo ao processo de mobilização e prática, ou seja, à autonomia, e, o segundo, inerente à integração dos excluídos e carentes através de políticas públicas e iniciativas filantrópicas (sem fim lucrativo, ONG’s etc).

Ademais, a autora reafirma que a questão da distribuição de poder nas organizações é destinada aos interesses de seu próprio grupo (FERNANDES, 2016). Ressalta-se que o empoderamento feminino pode ser inserido dentro das dimensões econômicas, psicológicas, sociocultural/educacional, política e familiar, que, embora atuem em campos diferentes, configuram a luta da mulher pela autonomia, autoconfiança, qualificação, voz ativa em cargos de poder e proteção familiar (FERNANDES, 2016). No que tange à luta da mulher pelo seu espaço como cidadã com plenos direitos sociais, quanto ao mercado de trabalho brasileiro, seu reconhecimento data de 1988, regido pela carta magna, a qual abole quaisquer práticas discriminatórias em desfavor da mulher no contexto empregatício (FERNANDES, 2016; BRASIL, 1988).

Segundo Fagundes (2017), o empoderamento feminino é retratado e definido, sendo subdividido sob duas dimensões fundamentais, a educativa e a política, no qual o cerne da luta se concentra na busca pela equidade de gêneros, justiça social e econômica, ética, política e prática. Dentro da linha interpretativa de Paulo Freire, Fagundes (2017) retoma a questão da autonomia, assim como Fernandes (2016) e Baquero (2012). Isto posto, Fagundes (2017) conceitua o “empoderar” como sendo a busca pela obtenção, ampliação e fortalecimento do poder ou poderes, retomando a definição foucaultiana de poder, que afirma a vigência histórica do patriarcado, onde se insere a divisão das sociedades em classes, discriminação racial, sujeição das mulheres no mercado de trabalho, dentre outros. Portanto, o empoderamento é

traduzido como a expressão da procura/luta pela equidade entre os gêneros ou pelo ato de justiça social e econômica. Embora configure sobremodo um processo endógeno de exercício de autonomia, o empoderamento, como supradito por Baquero (2012), tem impulsionado agendas desenvolvimentistas, como expõe Fagundes (2017), *e.g.* a criação da ONU mulheres e da Rede Brasileira de Pacto Global, ambas, responsáveis pela criação dos Princípios de Empoderamento das Mulheres, os quais concentram-se em assegurar o poder feminino na sociedade, no mercado de trabalho e na comunidade, sendo assim compostos:

1. Igualdade de gênero, nos cargos de liderança;
2. Sem distinção de tratamento entre os gêneros, dispondo, ambos, de oportunidades iguais;
3. Ambiente de trabalho livre de violência e com garantia da saúde e segurança dos funcionários, independentemente de seus gêneros;
4. Programas de aperfeiçoamento profissional para mulheres;
5. Fomento do empoderamento das mulheres através de programas de marketing empresarial, dentre outros;
6. Estimulo à igualdade, através do envolvimento social; e
7. Acompanhamento e divulgação do progresso e estatística de gênero (ONU MULHERES, Pacto Global das Nações Unidas, 2010). Estes princípios foram lançados em 2004, com enfoque exclusivo para o empoderamento, tendo sido o primeiro código de conduta em escala global. Ressalta-se que tais princípios foram adaptados por Calvert, para mulheres, (FAGUNDES, 2017) e enfatiza que esses objetivos só é possível se aliado à educação, *in verbis*: “Em nosso mundo, conhecimento é poder, e a educação empodera [...] (UNESCO, 2016. p.vii *apud* FAGUNDES, 2017)”.

Embora tenha havido avanços, as mulheres continuam sendo marginalizadas nos diferentes setores da sociedade, e a educação ainda não pode ser considerada plena para elas, posto que há países, bem como regiões brasileiras, onde ocorrem barreiras quanto ao seu ingresso nos diferentes níveis educacionais, por vezes, devido a fatores culturais, como destaca Shah (2011) em seu estudo, que examina as desigualdades de gênero no ambiente escolar em Gujarat, na Índia. Nesta obra, o autor analisa o aumento do poder dos indivíduos, possibilitado por intermédio da educação para as mulheres, instituição chave para que possam ter acesso às esferas econômicas e políticas na sociedade. No mais, é estudado o impacto do empoderamento e de seus processos característicos. Neste caso, o cenário segregacionista imperativo na Índia oferece baixas oportunidades e/ou situação socioeconômica às mulheres, que, apesar dos

esforços realizados, o investimento educacional além do ensino básico, não é considerado necessário para mulheres, realidade está sustentada pelo vigente sistema de dotes (SHAH, 2011).

Sardenberg (2006), pondera sobre a multidimensionalidade do empoderamento e exemplifica a associação desenvolvimentista atribuída ao empoderamento de mulheres, embora não o considere um fim em si mesmo. O exemplo do mencionado caso indiano reafirma o compromisso internacional do empoderamento feminino por meio da educação. O empoderamento discutido por Shah (2011), refere-se ao denominado empoderamento intrínseco, cujas características que o define são: autonomia, confiança, consciência e força de um indivíduo. Portanto, o vínculo educação-empoderamento que corrobora para o empoderamento de mulheres pode ser descrito como

[...] empoderamento intrínseco que abrange as identidades e habilidades sociais que permitem às meninas usar instituições democráticas, burocráticas ou patriarcais para ganhar igualdade através da lei, dentro do local de trabalho e através de padrões sociais e relacionamentos no lar. (SHAH 2011.p.3).

Convergente com Sardenberg (2006), Shah (2011) chama a atenção quanto à formação do discurso desenvolvimentista dado ao empoderamento, que concentra-se, *a priori*, na avaliação do empoderamento *vis a vis*, os resultados esperados de políticas que designam menor importância ao modo social que geram esses resultados, ou seja, há uma negligência quanto ao *modus operandi* que relaciona o empoderamento com a elevação do nível social, econômico e o *status* social de mulheres e meninas. O discurso desenvolvimentista, segundo Castro (2014), possui uma abordagem reducionista da problemática, vez que não se limita à inserção da mulher no mercado de trabalho, e, enfatiza, ainda, que tal discurso

[...] parte do pressuposto que a mãe de todos os problemas enfrentados pelas mulheres de países marginais é a pouca participação da qual desfrutam no projeto de crescimento e desenvolvimento neoliberal; sua inserção apropriada em tal processo seria, portanto, necessária para a melhora de seu status social e tudo que elas precisariam. (CASTRO, 2014. pg.3)

Outrossim, há neste discurso uma ênfase à ideia de “desenvolvimento nacional”, presente nos discursos neoliberais, e não somente no Fórum de Diálogo Índia-Brasil-África do

Sul – IBAS¹, como destaca o autor (CASTRO, 2014). Após estudos na década de 80 evidenciarem a ineficácia e piora do *status* econômico feminino, houve uma atenção maior à temática, mormente àquelas que impactam eficientemente e são interessantes para as instituições desenvolvimentistas, ou seja, que são úteis para o serviço da acumulação de capital (CASTRO, 2014). Portanto, há uma certa insegurança/rejeição desse discurso pelas feministas, uma vez que a noção de emancipação feminina ou do desenvolvimento da mulher, está imerso dentro do sistema neoliberal, o qual descontextualiza sua posição social e singularidade, normatizando seus papéis e as categorizando (CASTRO, 2014).

León (2001), salienta que nos estudos feministas o empoderamento é “... uma das ferramentas analíticas mais importantes que articula as questões de gênero, identidade, raça/etnia, religião, classe, e o impacto das políticas de desenvolvimento sobre as mulheres”, bem como o relaciona ao tema do poder e sua inserção no campo político, a saber:

A discussão é sobre inclusão e exclusão, sobre o leque heterogêneo de sujeitos sociais que aspiram a participar e têm uma identidade social definida na complexa arena do poder político, bem como sobre os desafios que as mulheres enfrentam na inversão dos padrões que as marginalizam do poder, tanto a nível normativo-institucional formal como na cultura do Estado ² (LEÓN, p. 2-3 2001 – Tradução nossa).

Há, neste caso, Segundo Casimiro (2008), uma centralidade no ser mulher, cujo cerne é a compreensão mais abrangente de sua participação nas esferas social, cultural, política e econômica, diferindo do discurso desenvolvimentista referido por Castro (2014). Por conseguinte, Casimiro (2008) reflete, ainda, que a conceituação do empoderamento no feminismo ganhou força pela ideia de poder na teoria das ciências sociais e dos movimentos sociais nas últimas décadas, ambos, insertos no conceito de poder foucaultiano.

Insta observar que o empoderamento das mulheres, conforme Novellino (2008), significa a superação das barreiras por elas enfrentadas, *e.g.* preconceitos relacionados à promoção de cargos dentro do setor atuante (são secundarizadas); resistência à liderança

¹ o IBAS (Índia, Brasil e África do Sul) datado de 2003, é um fórum cooperativo entre os países com objetivo de promover ações com enfoque desenvolvimentista como oportunidades comerciais, investimentos e redução da pobreza, bem como o desenvolvimento da Mulher e a Igualdade de Gênero” para o desenvolvimento social, econômico e cultural de Índia, Brasil e África do Sul” incluindo o financiamento para o empoderamento da mulher

² “*los debates de las ciencias sociales. Se discute sobre la inclusión y la exclusión, sobre la gama heterogénea de sujetos sociales que aspiran a participar y tener una identidad social definida en la compleja arena del poder público, así como también sobre los desafíos que tienen las mujeres de invertir los esquemas que las marginan del poder, tanto en el plano formal de lo normativo-institucional como en la cultura. (LEÓN, p. 2-3, 2001)*”

feminina pertinente às ideias retrógradas, na qual há uma associação à mulher líder como um ser “não natural” (estas, tidas como enganosas e traiçoeiras) como asseverado pela ex-ministra britânica Margaret Thatcher: “Estar no poder é como ser uma dama. Se tiver que lembrar às pessoas que você é, você não é”. Logo, não basta estar no poder, o mesmo deve ser reconhecido. Demandas familiares também são obstáculos, nos quais a imagem da mulher ainda encontra-se associada fortemente às obrigações domésticas, devido às funções biológicas inerentes ao gênero, mas que foram distorcidas de acordo com os moldes do patriarcalismo, ou seja, há uma associação da mulher como “sexo frágil” diminuindo-as e negando direitos básicos, como o sufrágio e a educação, dentre outros, impedindo, destarte, sua plena atividade em todas as esferas da vida pública e privada, esta, só possível através de uma igualdade decisiva na economia, na sociedade, na cultura e na política (NOVELLINO, 2008).

É mister salientar que Luft (2021) aborda a definição do empoderamento sob a perspectiva feminista interseccional³, com base nos estudos de Sardenberg e Batliwala (2006), confrontando-o com as demais atribuições dadas ao termo, ao dividi-lo entre o conceito de “poder” propagado na perspectiva feminista e o discurso “desenvolvimentista⁴”, o qual opõe-se ao primeiro, vez que se reveste de uma roupagem menos radical, porquanto recebidos pelas feministas com certo ceticismo, como pontua Cecília Sardenberg:

Para muitas dessas agências e órgãos (ou como na fala de Bush), o empoderamento das mulheres é visto como um instrumento para o desenvolvimento, para a democracia, para erradicar a pobreza, etc. Não é um fim em si próprio. Para nós, feministas, o empoderamento de mulheres, é o processo da conquista da autonomia, da autodeterminação. E trata-se, para nós, ao mesmo tempo, de um instrumento/meio e um fim em si próprio. O empoderamento das mulheres implica, para nós, na libertação das mulheres das amarras da opressão de gênero, da opressão patriarcal (...) o objetivo maior do “empoderamento” é destruir a ordem patriarcal vigente nas sociedades contemporâneas, além de assumirmos maior controle sobre “nossos corpos, nossas vidas”. (SARDENBERG, 2006, p. 2).

³ “A perspectiva interseccional, de acordo com Avtar Brah e Ann Phoenix (2004), propõe que sejam considerados os efeitos variados nos quais os múltiplos eixos de diferenciação se articulam em contextos historicamente específicos. Dessa forma, o significado de “mulher”, dentro do debate da interseccionalidade, deve levar em conta fatores econômicos, políticos, culturais, físicos, subjetivos e de experiência (DELL’AGLIO & MACHADO, 2019)”.

⁴ o discurso pode ser compreendido dentro da noção definida por Almeida et. al (2020): “o desenvolvimentismo logrou tornar-se não apenas uma ideologia, mas também um conjunto de políticas públicas articuladas entre si a nível nacional, visando retirar o país da sua situação de atraso econômico, social e cultural em relação aos países centrais (DE ALMEIDA et.al 2020.p.13)”

Destarte, a disseminação do termo empoderamento, indiscriminadamente, corrobora para o aumento da complexidade de seu significado, ficando a cargo do contexto no qual esteja inserido (LUFT, 2021). Tais divergências não se limitam à esfera teórico-metodológica, vez que esta extrapola a área política. No entanto, assim como os demais autores supramencionados, Luft (2021) concorda sobre os campos principais de atuação (psicológico, social, coletivo e individual), e no que diz respeito à busca pela autonomia e pela centralidade das relações de poder no que diz respeito ao empoderamento feminino. Embora sob diferentes pontos teóricos, os autores Luft (2021), Baquero (2012), Fagundes (2017) e Fernandes (2016) convergem quanto à multidisciplinaridade da temática e de sua respectiva importância no âmbito político, econômico e social.

Consonante com Luft (2021), Balestero (2018) também reflete sobre o transbordamento do patriarcado para a esfera política, quanto ao acesso das mulheres no campo das políticas institucionais, destacando, ainda, que o Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas (PNUD), à guisa de cessar a discussão acerca da ausência feminina na diplomacia, introduziu-a no programa “Prevenção de Conflitos e Reconstrução da Paz”, situação conhecida por “diplomacia com uniforme”. Outrossim, Mathias (2009) em sua exposição sobre a situação da mulher no corpo diplomático, cuja observação “afastar a discussão e jogar para um futuro sempre mais distante a incorporação da mulher com iguais oportunidades que seus pares homens às operações de paz. (MATHIAS, 2009, pp.9-10 *apud* BALESTERO, 2018)” torna evidente, como pontuou Balestero (2018), a reprodução dessa desigualdade feminina no campo diplomático, vez que estas continuam afastadas dos cargos de poder.

Florio e Rohenkohl (2018), incitam à discussão e a reflexão do empoderamento no universo da ação individual do *mainstream*⁵ promovido nas ciências econômicas. Na economia feminista, enfatizam a importância econômica do papel da mulher, apontando, ainda, para a negligência no que tange à questão dos gêneros pelo *mainstream economics*, bem como quanto à discussão vebleniana histórico-econômica ao longo das gerações, nos dizeres do movimento feminista:

[...] superar a condição de desvantagem em que as mulheres foram historicamente mantidas. A economia feminista tem demonstrado como apenas as atividades masculinas foram consideradas no estudo da ciência econômica, bem como o padrão de se estudar economia – modelos e métodos – assumiu um viés masculino. A economia feminista procura ampliar o escopo de análise econômica – abrangendo modelagens relevantes para a

⁵De acordo com o novíssimo dicionário de economia de Sadroni (1999), o termo *mainstream*, em inglês, significa a corrente central ou mais importante do pensamento econômico numa determinada época

compreensão de problemas econômicos a partir da atuação dos gêneros feminino e masculino (Florio e Rohenkohl, 2018 pp.3).

O empoderamento feminino é a *celula mater* da busca pela igualdade nas esferas cultural, econômica e política da sociedade, à luz da teoria econômica, podendo ser encontrado nos diversos ramos das ciências sociais, principalmente na teoria da economia feminista, da economia do trabalho e nos discursos desenvolvimentistas. Isto posto, conclui-se que o empoderamento feminino extrapola o âmbito de lutas e/ou movimentos inclusivos, como amplamente demonstrado no decorrer do presente capítulo.

Pelo exposto, verifica-se que o termo “empoderamento” transpassou o mero campo conceitual, tornando-se, quanto ao gênero feminino, uma realidade observável, tangível no cotidiano hodierno, no seio do tecido social, refletido no *status* alcançado pelas mulheres nos diversos campos de atuação laboral, muitos dos quais dantes afetos, predominantemente, à classe masculina, como a diplomacia brasileira, cujo acesso era praticamente impossível ao segmento feminino, bem como em carreiras destinadas exclusivamente aos homens *e.g.* cargos políticos, militares, eclesiásticos, etc ((BAQUERO, 2012; FERNANDES, 2016; FAGUNDES, 2017; SARDENBERG, 2006; HAXTON e SILVA, 2021). A participação da mulher na diplomacia, ainda é tema discutível dentro da disciplina da economia do trabalho, a saber, sua ascensão em cargos de poder, suas formas de acesso, legislação, certames, promoções hierárquicas, preparação e emprego, desde seu ingresso e formação acadêmica até sua designação para atuar na frente diplomática.

CAPÍTULO 2: MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

“Esperamos que as mulheres trabalhem como se não tivessem filhos e criem filhos como se não trabalhassem”

Eve Rodsky

Uma vez compreendido o papel do empoderamento e sua relevância na mudança do *status quo* feminino quanto à sua capacidade participativa na sociedade, enquanto agente de direitos e deveres, em nada inferiores ao sexo oposto, analisaremos, neste capítulo, a inserção da mulher no mercado trabalhista, desde os primórdios da civilização e sua evolução histórica, notadamente a transição do matriarcado (pré-história) para o patriarcado (ainda vigente), bem como as barreiras e óbices por elas enfrentadas, culminando com sua atual representatividade nos cargos de poder. Empregou-se o método de revisão bibliográfica de variados autores da literatura pátria e estrangeira com o escopo de demonstrar as implicações inerentes ao aludido tema.

Para se compreender a divisão sexual do trabalho bem como a história e as leis protecionistas à mulher no âmbito laborativo, mister se faz distinguir gênero de sexo biológico, uma vez que conforme a concepção dos sexólogos John Money e Anke Ehrhardt (SIQUEIRA e SAMPAIO, 2017 *apud* JESUS, 2016), o primeiro diz respeito à identidade de cada ser e, o segundo, aos atributos destes (SIQUEIRA e SAMPAIO, 2017). Convém ressaltar que a abordagem a ser utilizada neste trabalho será de sexo biológico como atributo de gênero, conforme supra definido pelos citados autores.

Conforme concluí os citados autores, gênero é um fato social advindo do papel exercido pelos indivíduos dentro da sociedade, levando-se em consideração o corpo físico, que nos dizeres de Simone de Beauvoir “(...) não se nasce mulher, torna-se mulher” (SIQUEIRA e SAMPAIO, 2017 *apud* BEAUVOIR, 1970).

Siqueira e Sampaio (2017), remonta a trajetória feminina na busca do reconhecimento de sua condição, enquanto ser social, desde a gênese do matriarcado (pré história), até a era atual, mostrando a evolução do papel social da mulher em cada período, notadamente quanto à sua inserção no mercado trabalhista. Para esses autores, a transição do matriarcado para o patriarcado, considerou este último como sendo um meio de dominação das mulheres, pelos homens, por força do gênero. Na antiguidade oriental, a mulher era tida como propriedade

masculina, sem quaisquer direitos, tendo sido ainda mais marginalizada durante a Idade Média, em virtude da ascensão do Cristianismo, com destaque por seu estrito dever de obrigação e subordinação, respectivamente, ao pai e ao marido. Na Idade Moderna, berço do movimento Renascentista, as mulheres passaram a exigir sua liberdade e autonomia, a fim de obterem seu espaço no meio social, período em que se iniciou uma paridade de funções laborais tidas como masculinas e femininas, nas quais as mulheres ocuparam postos como escritãs, médicas e professoras, o que representou um grande avanço para elas, porém com o óbice do ganho salarial inferior aos percebidos pelos homens (SIQUEIRA e SAMPAIO, 2017).

Na Idade Contemporânea, a despeito da participação feminina ativa na Revolução Francesa, cujos ideais de “liberdade, igualdade e fraternidade” como bandeira do movimento, representava o anseio feminino, estas, continuaram marginalizadas em suas particularidades e necessidades de proteção, quando vistas sob a ótica da então proclamada Declaração dos Direitos dos Homens e do cidadão, isto porque ainda eram consideradas inferiores aos homens, na concepção de alguns pensadores à época (SIQUEIRA e SAMPAIO, 2017). As Revoluções Industriais ocorridas nos séculos XVIII e XIX, trouxeram profundo impacto no setor trabalhista, com a exploração da mão de obra, em especial, a feminina, em razão de ter sido considerada na época, a mais barata, período em que inexistiam normas protetivas ou que especificassem a jornada de trabalho. Quanto ao labor feminino, nesta ocasião, assim expôs, Amauri Mascaro Nascimento, *in verbis*:

(...) o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com a sua omissão, toda sorte de explorações. Nenhuma limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação [...] (NASCIMENTO, 2003, p. 857-858 apud DA LUZ, 2009).

Em virtude das violações sofridas pelas mulheres no âmbito trabalhista, continua Siqueira e Sampaio (2017), a exemplo da proteção dos direitos femininos, no Brasil começaram a surgir leis visando sua proteção, com destaque para a influência que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) teve sobre a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT brasileira, no sentido de amparar com regulamentação, o trabalho feminino, estando as mulheres no estado gravídico-puerperal, além do estabelecimento de várias convenções que

passaram a estipular o regime de horas extras, com pesos e salários iguais para todos os trabalhadores, independentemente de sexo ou gênero, o que representou grande conquista, especialmente para as mulheres na luta, por seus direitos.

Por fim, o século XX, com o advento da globalização e o surgimento da internet, trouxe em todo o mundo um impacto positivo e desenvolvimento no seio social, conforme salienta Siqueira e Sampaio (2017), não obstante a existência das mais variadas formas de discriminação, em razão da diferença de gênero e sexo e dos ideais de igualdade, liberdade, dignidade e felicidade para a mulher e dos seres humanos em geral, ideais estes defendidos pelos diversos movimentos feministas na atualidade, em sua incansável luta por reconhecimento.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho, efetivamente, foi muito significativa para a teorização da economia do trabalho, como destaca Goldin (2006)

[...] as mulheres deram “nascimento” à economia do trabalho moderna, especialmente à oferta de trabalho. Os economistas precisam de variância para analisar as mudanças nas respostas comportamentais, e as mulheres forneceram uma abundância disso. Os homens, em geral, não eram tão interessantes, já que sua participação e horas variavam muito menos na seção transversal e ao longo do tempo. (GOLDIN, 2006.p.4)

Logo, as decisões trabalhistas foram relevantes para a compreensão do comportamento das leis que regem a economia do trabalho. A autora ainda destaca dois processos pertinentes à inserção das mulheres na força de trabalho, na qual capta a transição entre a fase evolutiva, referente à entrada passiva da mulher no mercado de trabalho, onde houve uma perda relativa da autonomia, posto que sua decisão havia sido influenciada por terceiros, e, finalmente, a fase revolucionária, onde a mulher passou a obter uma participação ativa na decisão trabalhista.(GOLDIN, 2006).

Goldin (2006) levanta, ainda, a pauta pertinente ao papel social da mulher, em sua obra *“The quiet revolution that transformed women's employment, education, and Family”*, na qual diverge sobre a entrada da mulher na economia, analisando-a sob três conjunturas, a saber, a entrada da mulher no mercado de trabalho, separando-a em três fases, respectivamente: “horizontal”, relativa a capital humano; “identidade”, referente à individualidade da mulher no seu trabalho, ocupação e/ou carreira; e, por último, à “tomada de decisões” na qual se analisa ser a decisão tomada conjuntamente (cônjuges) ou se a mulher é um “trabalhador secundário” alocando seu tempo e decidindo no mercado trabalhista sem a anuência do seu consorte. A autora capta, ainda, a transição entre o “emprego” e a “carreira”, com seus respectivos obstáculos, com ênfase

nas carreiras, vez que seu estudo foca no grupo de mulheres instruídas, contribuindo, destarte, para a compreensão do processo emancipatório trabalhista feminino (GOLDIN, 2006).

Ademais, é factível que as mulheres nunca estiveram isentas do trabalho, visto que durante o período da escravidão as mulheres menos afortunadas comercializavam os excedentes produzidos em feiras livres e afins (VIANA, 2016). Destaca-se que mesmo com o advento da abolição da escravatura, persistiu o estigma discriminatório em desfavor da mulher no contexto empregatício, cujos direitos foram construídos à margem do direito trabalhista, contrapondo-se ao preconizado pela CF/88 (BRASIL, 1988).

Isto posto, a mão de obra feminina passa a ser sinônimo de baixo custo e pouca resistência, sendo tida tão somente como “reserva de mão de obra”. Ademais, as políticas públicas e os incentivos eram voltados às características laborais consideradas femininas. A partir do século XX cresce a busca por melhores condições trabalhistas da classe feminina, marcada por lutas por sua emancipação, como o direito ao voto no Brasil outorgado pela Constituição Federal (1932); reconhecimento de igualdade dos gêneros pelas Nações Unidas, em 1945; aprovação da lei do feminicídio (2015), dentre outros, representando, destarte, um importante marco para a conquista de sua autonomia econômica, vez que se não houvesse tido esse empoderamento, continuariam à mercê da dominação e exploração indiscriminada de sua mão de obra. A concentração de mulheres nos postos de trabalho mais precários é um problema social negligenciado, ou seja, à margem das políticas públicas. A importância do papel social construído entre homens e mulheres é o que distingue a posição e função em que cada uma exercerá sua aptidão ou vocação, dentro do mercado trabalhista (DOS SANTOS VASCONCELOS, 2013).

Ratificando o supracitado estudo quanto à entrada da mulher no mercado trabalhista e seus óbices, Silva e Schneider (2012) também destaca que este se deu em um período de omissão generalizada dos direitos trabalhistas, no qual os empregados (independentemente do sexo) não contavam com direitos trabalhistas básicos nem com previsão de direitos sociais, os quais eram mais penosos para a classe feminina (preconceito biológico e social), que já enfrentava, dentre outras barreiras, a dupla jornada de trabalho, além da inferiorização de sua mão de obra. Salientam, ainda, que neste ínterim,

[...] houve grande participação feminina em alguns ofícios preponderantemente masculinos, como por exemplo, serviços de alfaiataria, tecelagem, panificação e, até mesmo, o comércio ambulante que deu origem ao dito “negras de tabuleiro” que é como se referiam às mulheres que se dedicavam a essa atividade (SILVA e SCHNEIDER, 2012).

Outrossim, a herança patriarcal nas diferentes épocas da humanidade, contribuiu para o enraizamento da estereotipificação da mulher como ser inferior e submisso, cuja função precípua era a manutenção do lar, a criação dos filhos e seu emprego nos cargos de trabalhos informais, que, consonante com o exposto por Novellino (2008), esses estereótipos foram aprofundados com o advento do capitalismo e da maciça absorção das mulheres durante a revolução industrial, sem qualquer amparo trabalhista (CHAGAS, 2017). O supracitado crescimento dos movimentos em prol das mulheres, ascende também à questão da feminização da pobreza e das mulheres chefes de família, reflexo das crises e do aumento do número de indivíduos abaixo do nível de pobreza, estes, em sua maioria, mulheres. Embora tenha corroborado para fomentar políticas públicas para subsidiar essas mulheres, tais políticas focam na mulher estereotipada, cuja função principal é a reprodutiva e doméstica, o que não gera oportunidades qualificativas para a classe, tornando-a dependente deste benefício e suprimindo possíveis oportunidades econômicas que as ajudariam superar a pobreza, ou seja, são apenas medidas paliativas (CHAGAS, 2017; NOVELLINO, 2008; SILVA e SCHNEIDER, 2012). No que diz respeito às iniciativas de combate à pobreza, o alto custo político desses programas pode colocar em xeque o subsídio a longo prazo dessas famílias, o que demonstra a importância de se elaborar políticas que promovam a superação da pobreza (que sofrem com a desqualificação), e não somente um financiamento das famílias chefiadas por mulheres, ou as nucleares, por vias estatais.

Para que isto ocorra, faz-se necessário investigar as raízes ligadas à feminização da pobreza, para uma correta e eficaz formulação de políticas de gêneros que possam gerar oportunidades econômicas a estas mulheres pobres e não pobres, a fim de que se diminua ou extinga as diferenças salariais relativas ao gênero e à raça, ora existentes. A ótica da chefia feminina como indicadora de pobreza é sustentada em diversos estudos, vez que a mulher enfrenta a questão da dupla jornada, forçando-a a postos de pouca relevância e a subsalários. Tal realidade coloca a mulher em uma situação de maior vulnerabilidade do que a família nuclear pobre. Desta forma, a feminização da pobreza não abrange somente a participação da mulher no mercado de trabalho, mas expande para outras questões, como o consumo e a saúde destas famílias, apontando as consequências econômicas e sociais de “ser mulher”. Embora haja um crescimento da mulher no mercado trabalhista, este, não pode ser considerado um cenário equânime, no que tange às esferas sociais, econômicas e culturais (NOVELLINO, 2016).

Um estado de equidade social, requer uma reconstrução do capital humano feminino, ou seja, o mesmo deve ser desassociado dos altos custos por absorção, desconstruindo a ideia de perda econômica gerada pelo emprego da força de trabalho feminina. Por representarem a maior parcela da população, as mulheres estão ascendendo não somente com o aumento da representatividade no mercado de trabalho, mas, também, quantitativamente, onde, atualmente representam mais da metade da população (51,04 /%) do total da população brasileira, o que reforça a importância em se ouvir e ampliar sua participação no pleito a cargos de poder e liderança. Isto posto, a construção do “ser mulher” no Brasil e no mundo culminou numa divisão sexista de trabalho sendo, portanto, dificultoso, o rompimento das concepções conservadoras, que, por sua vez, restringem seu campo de atuação trabalhista, consequentemente desvalorizando os setores em que estas atuam (QUIRINO, 2013).

Chagas (2017) destaca, ainda, as diferentes posições sociais femininas, em ordem cronológica, percorrendo desde o período pré-histórico até a idade moderna, enfatizando as condições iniciais inerentes a esta classe, condizentes com o supramencionado por Novellino (2008), no que tange à desvalorização do trabalho, desde o nível informal ao formal, consequência do patriarcado.

Segundo ESPINO e SALVADOR (2016), o empoderamento econômico foi um marco para as mulheres, uma vez que este promove a autonomia através da remuneração e proporciona gradativamente a redução da desigualdade no mercado de trabalho, e, consequentemente, empregos de qualidade. Porém, como pontuado por Novellino (2008), há uma forte presença neste ambiente dos estereótipos entre os gêneros, ou seja, a inserção e ascensão no mercado trabalhista, sofre influência do contexto no qual está inserido, portanto, uma vez que o empoderamento econômico está imerso num ambiente majoritariamente masculino (com raízes no patriarcado) restringe/limita a plena atuação feminina neste ambiente, assim descrito:

Para a mulher, o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas também uma forma de autorrealização e liberdade, principalmente financeira, onde elas podem alcançar status na sociedade, e assim para obter os capitais simbólico e financeiro. (DOS SANTOS, 2021)

Neste diapasão, a conscientização do potencial ampliou-se, fazendo com que as mulheres buscassem investir mais em suas carreiras profissionais, invalidando estigmas retrógrados relacionados à incapacidade intelectual feminina (DOS SANTOS *et. al.* 2019), a saber:

“A educação é um caminho-chave para o empoderamento das mulheres. Quando meninas e mulheres são capazes de ir à escola e aprender, suas famílias e sociedades se beneficiam”. (UNESCO, 2016. p. 7 *apud* FAGUNDES, 2017)

Insta destacar que persiste um baixo aproveitamento da capacidade laboral das mulheres, vez que as taxas participativas são iníquas, em contraste com as dos homens, tanto no Brasil quanto em outros países (BARBOSA, 2014). O estudo dirigido por Barbosa (2014), esclarece que dentre os principais fatores atuantes na inserção empregatícia das mulheres, as mudanças mais expressivas estão atreladas ao nível educacional e contexto socioeconômico inseridos, ratificando a relevância do empoderamento educacional como aliado na busca pela autonomia financeira feminina enfatizada por Fagundes (2017).

Nascimento (2016) credita ao capitalismo, a reprodução das desigualdades no meio de trabalho, concordante com Chagas (2017), no qual tal modelo contribuiu para a perpetuação das diferenças de sexo, raça, dentre outras, patriarcado este, incluso, dentro da dimensão econômica, que, por sua vez, sustenta a acumulação capitalista encabeçada pela classe burguesa (NASCIMENTO, 2016). Ademais, separa a divisão sexual do trabalho sob dois princípios, o primeiro, que segrega o trabalho entre os gêneros, e o hierárquico, no qual há uma valorização do trabalho do homem, que, por tratar-se de uma construção social, sofreu alterações ao longo dos anos, graças ao avanço em prol das mulheres, ou seja, verificou-se uma mudança na representação do feminino *e.g.* queda da natalidade, crescimento da chefia domiciliar feminina, dentre outros, que, conseqüentemente influenciou no trabalho da mulher no Brasil, aumentando suas taxas participativas.

Concernente à elevação da atuação feminina no mercado de trabalho, Soares e Izaki (2002) discorrem sobre o efeito econômico desse crescimento, onde uma baixa taxa das mulheres nesse mercado, indica ineficiência alocativa, segundo o princípio microeconômico de restrição dos fatores produtivos, e, ainda, no que regem as relações sociais, *infra* exposto:

“Se a participação feminina é baixa porque as mulheres são impedidas de se empregar por barreiras culturais, institucionais ou de qualquer outra natureza, então está havendo um cerceamento à sua liberdade. (SOARES e IZAKI, pp.5, 2002)

Logo, gera uma externalidade negativa no desenvolvimento econômico, a subutilização da força de trabalho feminino, quando está se dá devido a entraves sociais. Segundo Soares e Izaki (2002), dentre os principais fatores de inflexão para o aumento participativo das mulheres,

estão as mudanças no perfil educacional e na oferta de trabalho. Convém destacar que as mulheres ultrapassaram os homens em anos de estudos, e, esse hiato tende a aumentar. Segundo dados do IBGE (2016), a taxa de frequência escolar líquida ajustada no ensino médio foi de 73,5% de mulheres contra 63,2% dos homens; com ensino superior completo (população com 25 anos ou mais) foram de 23,5% e 10,4% de mulheres brancas e pardas, respectivamente, contra 20,7% e 7% do grupo masculino, embora isto ainda não se reflita no mercado de trabalho. Ademais, identificou-se um dualismo do trabalho feminino, no qual paralelo às trabalhadoras mais vulneráveis, cresce um menor grupo de mulheres altamente qualificadas e escolarizadas, as quais, graças ao fortalecimento das leis trabalhistas, alcançam postos de liderança dantes inatingíveis (NASCIMENTO, 2016).

A abertura empregatícia das mulheres, possibilitou seu pleito a cargos políticos, que proporcionaram medidas para a redução das desigualdades enfrentadas por sua classe, a saber, a dupla jornada, que, de acordo com o IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua anual (2019), as mulheres dedicam 21,4 horas semanais e os homens 11,0 horas.

Nos afazeres domésticos, Nascimento (2016) assinala que as mulheres continuam, majoritariamente, incumbidas deste trabalho. Portanto, o governo Dilma mostrou a relevância da representatividade feminina, vez que esta fomentou a autonomia econômica e o enfrentamento da pobreza extrema das mulheres, elencando-a como sendo de alta prioridade no PNPM–II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, recolocando em pauta central, a discussão da relação entre mulher e desenvolvimento.

Galeazzi *et. al.* (2011) ressalta que, apesar do segmento feminino estar galgando espaços e posições dantes afetas somente aos homens, a exemplo do que vem ocorrendo nas áreas política, jurídica e militar, dentre outras, onde há um crescente número de mulheres participantes, seja no âmbito público ou privado, permanece uma injusta desigualdade entre homens e mulheres no campo laboral, com destaque para a discriminação racial evidenciada pela cor da pele, cujo efeito, na prática, é nitidamente percebível, ainda mais, no que tange à oportunidade de trabalho entre as próprias mulheres e a diferenciação em sua remuneração, quando a comparação se faz entre brancas e negras, estas, com amplas desvantagens sobre aquelas, devido à sua dupla condição, o fato de ser mulher e por ser negra, bem como quando a comparação é entre mulheres brancas e homens negros, *in casu*, prevalência da mulher sobre o homem, no campo laboral, por uma questão de cor, clarificando, destarte, o racismo ainda presente na sociedade brasileira, apesar dos avanços obtidos para sua erradicação, conforme apontam os citados autores:

Relativamente à variável cor, permanece a intensa desigualdade que as mulheres negras enfrentam no mercado de trabalho. São as que mais sofrem com o desemprego, e sua taxa alcançou 27,2% no ano de 2004. Esse contingente feminino, mantiveram o mesmo patamar de desemprego de 2003, enquanto os homens negros tiveram uma redução de 9,9 % na taxa de desemprego, que passou a 19,2% no período em foco. (GALEAZZI *et. al.* 2011).

E, nesse sentido, também expõem que:

A desigualdade de rendimentos, desfavorável às mulheres, é ainda mais perversa quando se trata da participação da mulher negra no mercado de trabalho. De fato, segundo os dados da PED-RMPA para 2004, observa-se que as mulheres negras auferiram rendimentos que correspondiam a 67,3\% (R\$ 505) dos ganhos das mulheres brancas (R\$ 750). Essa diferença é muito mais expressiva do que aquela verificada entre os rendimentos de homens e mulheres negros (77,7\%). Assim, pode-se dizer que a discriminação em relação às mulheres negras é ainda superior à discriminação exercida em relação aos homens negros. Verifica-se também que o próprio homem negro se encontra em posição de desvantagem nos seus rendimentos (R\$ 650), quando comparados com os das mulheres brancas, pois, em 2004, esse trabalhador recebia, em média, um rendimento equivalente a 85,7\% do rendimento da mulher branca (GALEAZZI *et. al.* 2011).

Outrossim, Leone e Portilho (2018) aprofundam no levantamento feito por Galeazzi (2011) o antagonismo da conquista feminina nos níveis educacionais, no que se refere às ocupações de nível superior e sua incongruência no âmbito do mercado de trabalho, uma vez que o progresso profissional está intrinsecamente ligado aos níveis superiores de escolaridade, no qual as mulheres constituem maior parcela. Sendo assim, os autores citam fatores que explicam esta desigualdade, tanto de acesso quanto de rendimentos, contextualizando-as desde a entrada das mulheres nas instituições de ensino, esta, de caráter secundarista, por limitá-las, em sua grande maioria, apenas ao magistério (ensino primário), como expressam as autoras: “As mulheres continuaram excluídas dos graus mais elevados de instrução durante todo o século XIX e início do século XX”. Embora este hiato educacional tenha sido superado em meados da década de 70, alguns autores defendem a persistência da segmentação sexista nos cursos universitários, cuja concentração das mulheres nas “áreas menos valorizadas” contribuiu para uma colocação iníqua destas, no mercado de trabalho.

Leone e Portilho (2018) ainda chamam a atenção para a baixa oferta de serviços públicos que apoiam as questões da redistribuição das responsabilidades familiares e das tarefas domésticas entre os sexos, fatores estes que corroboram negativamente quanto ao progresso feminino na ascensão a postos mais elevados e que, por outro viés, contribuem para aumentar sua evasão trabalhista.

Outro ponto relevante destacado pelo autor, diz respeito ao nível superior, onde residem as maiores discrepâncias salariais entre trabalhadores do sexo oposto, independentemente do posto de trabalho por elas ocupados, onde se nota que, mesmo tendo havido um progresso quanto ao acesso, em termos quantitativos, destas mulheres no mercado trabalhista, persiste uma predominância masculina nos níveis hierárquicos superiores. Logo, tal segregação originou-se no percurso da formação educacional de ambos os sexos, que segregou as mulheres a carreiras acadêmicas, as quais são vistas como sendo de menor prestígio social, conforme pontuam Leone e Portilho (2018).

Conclui-se que, consoante a tudo que foi analisado acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho, se por um lado verificou-se uma crescente conquista quanto aos seus direitos sociais, esta, conseqüente de lutas por reconhecimento e aceitação, principalmente no plano laboral, após um longo período de ostracismo social no qual distinguia-se claramente nuances de um período patriarcal ainda forte existente no tecido social hodierno, por outro, é factível a existência de óbices, no sentido de dificultar a inserção feminina no mercado trabalhista, notadamente em cargos de poder, cujo acesso ainda é minoritário a elas fruto de um estigma ainda presente nas interrelações sociais em seu desfavor.

CAPÍTULO 3: MULHERES EM CARGOS DE PODER: ASCENÇÃO, ÓBICES E PERSPECTIVA ATUAL

“Temos de nos tornar na mudança que queremos ver”

Mahatama Ghandhi

Uma vez conquistado seu ingresso e aceitação no mercado trabalhista, fruto de intensa luta, conforme pontuado no capítulo anterior, veremos, neste capítulo, a ascensão feminina nos postos de liderança, as principais barreiras por elas enfrentadas bem como sua situação atual nestes postos, dantes exclusivamente masculinos. Na mesma vertente dos capítulos anteriores, utilizar-se-á da revisão bibliográfica de autores nacionais e supranacionais como método qualitativo.

Dentro do âmbito trabalhista as mulheres continuam sendo sub-representadas nos cargos de liderança, apesar das mudanças estruturais, vez que não houve ainda mudança na sua condição social e/ou função, ou seja, segundo Nogueira (2006) as mulheres são praticamente invisíveis nos cargos mais elevados. A autora chama a atenção quanto à assimetria nos cargos de cunho decisórios, de poder político ou no mundo econômico, nos quais, estudos, a despeito das barreiras à liderança feminina, identificaram a possível presença de um “telhado de vidro⁶”, responsável pelos afunilamentos de mulheres nos cargos de comando, que são de caráter discriminatório e baseados em estereótipos⁷ (NOGUEIRA, 2006; DE SOUZA, 2018).

Além disso, dentro do estudo pertinente à maior representatividade feminina nas posições hierárquicas das organizações, embora sejam consensuais quanto à necessidade de

⁶ Refere-se aos entraves invisíveis que dificultam a ascensão de mulheres aos postos de maior escalão ou poder hierárquico

⁷ Estereótipos de gênero: variando de acordo com a cultura, é um conjunto de ideias utilizadas para explicar a forma de comportar-se que devem ter em sociedade homens e mulheres. Por exemplo: Dentre os estereótipos de gênero masculinos se encontram a força, a segurança, a incapacidade emocional e a agressividade. Nos femininos podemos encontrar a doçura, a submissão, a delicadeza, a emotividade (TOURINHO, Francis Solange Vieira Tourinho. Glossário da Diversidade. 2021).

mais mulheres ocuparem tais espaços, há, dentro da teoria feminista, divergentes justificativas, a saber: teorias feministas humanistas⁸, teorias feministas centradas⁹ nas mulheres e teorias feministas desconstrucionistas (Nogueira, 2006). De acordo com Leone (2018), o crescimento da participação de mulheres no mercado de trabalho, embora seja um avanço, não foi igualitário nos postos de comando, uma vez que ainda é predominante a presença masculina nos níveis superiores.

Segundo Nogueira (2006), enquanto as feministas humanistas defendem uma política igualitária total, ou seja, contra quaisquer discriminações, possuem uma visão da mulher universalizada no que tange às medidas políticas, concentrando suas ações na educação, socialização e infraestrutura, e, conseqüentemente, são taxadas de normativamente passivas. Em contrapartida, as feministas *standpoint* discordam do caráter abstrato e universalizado da mulher, posto que são geralmente associadas ao feminismo radical, com subjetividade política embasada na “mulher” e fomentam:

[...] feminizar a esfera pública, não necessariamente apenas pela presença das mulheres, mas pela incorporação, por ambos os sexos, de valores femininos. No que diz estritamente respeito à liderança, essas teorias advogam a necessidade de uma liderança mais relacional (também para os homens) e fazem apelo a valores tradicionalmente atribuídos às mulheres. (NOGUEIRA, pp.3-4, 2006)

Ademais, dentro desta teoria, há duas abordagens, o fórum de mulheres ou feministas (denominado pela autora como “política de interpretação de necessidade”) e um “feminismo associado à moralidade”, no qual, embora ambas se oponham quanto ao *modus operandi*, convergem quanto à carência de políticas de identidade feminina, ou seja, não generalizada (NOGUEIRA, 2006). Por fim, as feministas desconstrucionistas (ou pós-modernas), consideram a não-universalização e temporalidade das mulheres, contestando soluções simplistas e absolutas, além de inserirem a etnicidade e orientação sexual, uma vez que “quanto mais diferenças encontradas, menos sentido faz sugerir que as mulheres entrem na política “como mulheres” (NOGUEIRA, pp.4 2006)”, fomentando, deste modo, a pluralidade na política: “não só mulheres, mas também outros grupos oprimidos (NOGUEIRA, pp. 5, 2006)”.

⁸ Inserida na perspectiva socio liberal lutam pela liberdade plena entre os sexos tanto de oportunidade quanto de resultados, ou seja, mais associada às feministas liberais (NOGUEIRA, 2006)

⁹ Feministas centradas ou *standpoint*

Complementar a Nogueira (2006), referente aos estereótipos, Pereira *et.al.* (2019) acentua que os estereótipos de gênero compõem o rol de barreiras vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho, os quais, construídos socialmente, rotulam o comportamento esperado de cada indivíduo e são formados por componentes descritivos e prescritivos (como deveriam se comportar). Outrossim, a dicotomização entre os espaços trabalhistas públicos e privados, destinam às mulheres os cargos mais “femininos” e menos produtivos, conseqüentemente com retorno salarial e prestígio social, menores. A autora ainda adverte sobre a responsabilidade social das empresas, vez que contribuem para o *status quo* relativo a preconceitos e estereotipagens negativos de gênero. Além disto, geram externalidades sobre a liderança feminina (PEREIRA *et.al.*, 2019).

Ademais, a ascensão das mulheres no mercado de trabalho é geralmente inibida devido às pressões sociais advindas da divisão sexual do trabalho, onde seu comportamento como líder é continuamente questionado, sendo julgadas tanto por serem muito “comunais” quanto “racionais”, ou seja, o preconceito construído pelo estereótipo, seja pelas normas descritivas dos papéis de gênero ou prescritiva, desqualificam a gerencia feminina, gerando, por consequência, um viés de gênero, o que, por sua vez, justifica a escassez de mulheres em posições hierárquicas mais elevadas, e, tal comportamento discriminatório, persiste, após conseguirem ascenderem organizacionalmente. Este comportamento pode ser encontrado em mulheres líderes “abelhas rainhas” que, segundo Nunes *et.al.* (2021):

Um vez ocupando os cargos de gestão, essas mulheres “abelhas rainhas” passam a apresentar três comportamentos, quais sejam: a) auto apresentação masculina que corresponde os estereótipos sobre as características dos líderes bem sucedidos (competitivos, assertivos, ambiciosos); b) distanciamento de outras mulheres pois uma maneira de melhorar suas oportunidades pessoais em organizações dominadas por homens é se distanciando de outras mulheres e c) legitimação da hierarquia de gênero – onde essas abelhas rainhas ao se distanciarem de outras mulheres terminam por legitimar a desigualdade de gênero, seja concordando com os estereótipos negativos sobre as mulheres; seja negando a ilegitimidade de resultados negativos para as mulheres enquanto grupo; e não apoiando e, algumas vezes, se opondo a ações para lidar com a desigualdade de gênero. (CESÁRIO, 2019, *apud* NUNES *et.al.* 2021)

Dos Santos *et.al.* (2019), em sua investigação quanto às mulheres no cenário político e percalços vivenciados por elas, tanto em âmbito nacional quanto internacional, salienta, ainda, que, além da pressão organizacional interna sofrida pelas mulheres que ocupam cargos de liderança, estas são também vigiadas pela mídia, que não se limita a questões relacionadas aos cargos dessas mulheres, mas avança para esferas da vida privada, fator este favorável aos

partidários que se opõem a mulheres em cargos representativos, que ficam à espreita, aguardando um deslize para que possam questionar sua competência no cargo de posse, a fim de mostrarem para a sociedade que tais cargos devem ser ocupados somente por homens (SANTOS *et.al.* 2019 *apud* HOLTZ-BACHA, 2013).

Almeida (2019) versa sobre a liderança feminina e os percalços relativos à sua ascensão hierárquica, que, segundo o autor, a despeito dos cargos de poder, as mulheres ainda estão à margem e/ou sub-representadas, havendo, ainda, uma baixa produção acadêmica de estudos referentes à liderança feminina nas relações públicas. A ausência de mulheres nos postos de liderança, reflete as incongruências dos papéis entre os gêneros, visto que os processos seguem as normas masculinas, gerando o afunilamento nestes postos e, conseqüentemente, dificultando o acesso a eles. Deste modo, torna-se crucial a quebra do estereótipo da “mulher destinada ao trabalho doméstico” (ALMEIDA, 2019), perpetuado por autores como William Cobbett (1821), que, na sua obra intitulada “*Cottage Economy*”, difundia a ideia de que as “mulheres que não soubessem fazer um pão” eram “indignas de confiança” e “um peso para a comunidade”.

Outrossim, Almeida (2019) destaca as demandas enfrentada pelas mulheres para alcançarem o sucesso na carreira, principalmente nos cargos de gestão (de maior prestígio social e econômico), tendo que administrar os ambientes masculinos hostis, *eg.* Reuniões informais com sócios e/ou líderes (influentes) em locais favoráveis aos homens (boates e afins), horário rígido, problema de dupla jornada, todos estes óbices, desfavoráveis às mulheres que precisam conciliar o trabalho e a criação dos filhos e/ou os afazeres domésticos, ainda predominantemente designados a elas. A autora ainda sugere que haja por parte do governo incentivo à quebra do tradicionalismo organizacional, através da implementação de exemplos práticos que confirmam às mulheres “mudança cultural em relação a mulheres em cargos de poder” (ALMEIDA, p.16, 2019) e, deste modo, elevar o interesse social em aumentar sua representatividade (ALMEIDA, 2019).

A controvérsia a respeito da representatividade das mulheres em cargos de poder, converge dentro da literatura econômica e de outras áreas afins, quanto à herança social imputada a elas sob os moldes patriarcais. Sob um prisma equivalente, Nunes *et.al.* (2021) assim expõe:

O capitalismo deita suas raízes sobre a exploração das mulheres, nutrindo-se de uma economia sexista amplamente difundida, em que os corpos femininos representam mão de obra barata e/ou não paga, o que atende os interesses do

capital. E para a manutenção desse sistema é fundamental o uso de expedientes que impeçam a mulher de alcançar cargos de poder que são ocupados majoritariamente por homens (NUNES *et.al.* pp-2, 2021)

Deste modo, retroalimentam seu sistema de exploração, através do emprego da estrutura econômica sexista, a qual lhes impõem barreiras que objetivam impedir sua presença em cargos de prestígio (NUNES *et.al.* 2021). Neste contexto, existem correntes que elencaram quatro categorias que auxiliam nos estudos de análise da discriminação trabalhista das mulheres, que não se limitam somente ao problema de entrada, mas da evolução hierárquica das suas carreiras, a saber, o *Glass Ceiling*, *Glass Door*, *Sticky Floor* e o *glass Escalator*. O *Sticky floor*¹⁰, equivale à segregação feminina no plano horizontal do mercado de trabalho, a qual restringe as mulheres a funções domésticas ou à denominada “economia do cuidado”, ou seja, é a naturalização dos cargos de trabalho desqualificados e/ou não remunerados, direcionados às mulheres, “grudando-as” nestes postos (NUNES *et.al.* 2021), que, ainda de acordo com a economista Brena Paula Magno Fernandez, (2019) o piso pegajoso é uma metáfora que representa as barreiras enfrentadas por mulheres que buscam galgarem postos de maior reconhecimento econômico e de maior representatividade.

Segundo Vaz (2013), o “*glass ceiling*” (teto de vidro) é um dos processos responsáveis pela segregação de mulheres dentro da instituição ou firma em que trabalham, que as impedem de ascenderem profissionalmente, sejam em instituições públicas ou privadas. Neste contexto, Nunes *et.al* (2021) define o teto de vidro como inserido no plano vertical, o qual marginaliza as mulheres ao “porão da pirâmide social do trabalho (NUNES *et.al.* p.4, 2021)” onde tal barreira invisível distanciará as mulheres dos cargos de comando, portanto, equivale a dizer que os homens se concentram nos escalões superiores de todos os setores econômicos e esferas de poder em geral. No presente trabalho, analisou-se tal realidade nas organizações públicas, e, pelo fato de ser o processo de seleção via concurso público, há uma ideia equivocada de equidade entre gêneros no que diz respeito à carreira profissional. No entanto, ao analisar-se a baixa representatividade ou mesmo a ausência do segmento feminino em cargos de poder (ou de maior posição hierárquica), pode-se identificar a presença da segregação hierárquica vertical (teto de vidro), cuja distribuição desigual pode ser atribuída a dois principais fatores: práticas discriminatórias e menor predisposição feminina a cargos de comando.

O primeiro fator está associado às barreiras historicamente enfrentadas por mulheres, que, dentre outras, foram excluídas ou tiveram sua entrada dificultada no ensino superior,

¹⁰ O *Sticky floor* (piso pegajoso) foi criado por economistas feministas (Nunes *et.al* 2021)

restringindo ou obstruindo a possibilidade de sua qualificação educacional. Porém, o segundo fator é verificável, no momento em que, após a superação do hiato educacional, estas mulheres passam a optarem por cargos de menor prestígio, mormente aqueles que se tornaram pejorativamente profissões “femininas” (de menor mercado social). Isto posto, a divisão sexual do trabalho é relevante quanto à decisão de se concorrer a cargos de posições mais elevadas. Nesse sentido, as normas sociais impostas às mulheres são, *per si*, barreiras, ao se pleitearem por colocações de maiores posições hierárquicas. Outrossim, quando conseguem assumir esses cargos, elas enfrentam uma maior pressão quanto à sua conduta, havendo, ainda, um questionamento velado no que tange à sua competência na posição de chefia, além do fato de se abdicarem de seu estilo “feminino” ao assumirem tal posição (VAZ, 2013).

O conceito relativo à porta de vidro (*glass door*), é o que se refere aos fatores externos determinantes à entrada da mulher no mercado de trabalho, explicando, ainda, o afunilamento de mulheres quanto às promoções internas. Tais argumentos são, em certo nível, considerados complementares ao fenômeno do teto de vidro. Ambos, justificam a sub-representatividade nos altos escalões das organizações. Almeida (2019), complementar a este conceito, alude sobre a relação mulher-liderança, na qual há estudos que apontam para uma maior eficiência nas lideranças femininas que produzem bônus sociais dentro dos princípios éticos. Porém, os estereótipos como “Mulheres “comuns” são consideradas “líderes deficitárias” e “Mulheres “influentes” são julgadas por serem “masculinizadas” (ALMEIDA, 2019), geram desmotivação da classe em almejar estes cargos, vez que mulheres cujo desempenho é reconhecido, são tidas como *outsiders*, e, sabendo que o *feedback* representa um fator determinante na busca por cargos de liderança por mulheres, tais preconceitos contribuem para sua baixa representatividade nestes cargos (ALMEIDA, 2019).

Ainda, segundo Hassink e Russo (2010), a predominância masculina nos cargos de poder está atribuída à substancial desistência feminina a estes, somando um peso maior às demais mulheres que demandam esses cargos, uma vez que ficam quantitativamente em desvantagem, convergindo com o exposto por Vaz (2013), quanto à maior procura por profissões de menor mercado social. Nas sociedades mais igualitárias, há uma maior tendência de liderança feminina, devido à presença de fatores que fomentam sua participação política, onde, uma maior representatividade, influi positivamente sobre as propensões hierárquicas de outras mulheres, vez que exemplos de sucessos de mulheres líderes lhes permitem conjecturar sobre a possibilidade em candidatarem-se aos postos de maior escalão, quebrando padrões e

barreiras, mesmo que para isto seja preciso enfrentarem os eventuais obstáculos (ALMEIDA, 2019).

Pertinente à sub-representatividade das mulheres nos postos de liderança Neto *et. al.* (2020) salienta sobre as barreiras geradas pelo fenômeno *queen bee*¹¹, onde a autora discute sobre sua presença no ambiente acadêmico, no qual constata a existência de hierarquias de poder que favorecem os homens, panorama este reforçado pela baixa presença de mulheres nos magistérios de nível superior, que, em termos quantitativos, representam apenas 28% dos professores no Brasil, segundo Neto *et.al* (2020). A prevalência do fenômeno *queen bee* é de cunho preconceituoso e influi diretamente sobre a promoção hierárquica de outras mulheres. Além disto, a imagem midiática da liderança feminina é comprometida, posto que são retratadas pejorativamente, relacionando-as a características de liderança negativa como *e.g.* insensibilidade interpessoal, egoísmo, dentre outros, além do fato de que este comportamento retroalimenta a cultura patriarcalista, vez que mulheres que absorvem este fenômeno, tendem a se afastarem/distanciarem de outras mulheres, ou seja, as mulheres que rompem o teto de vidro e se tornam “abelhas rainhas” acabam reforçando as barreiras às novas candidatas (NETO *et.al*, 2020) conforme infra exposto:

“Eu sou contra cotas de gênero. Eu não consigo entender porque precisamos estender um tapete vermelho para as jovens mulheres e facilitar suas vidas, eu fiz muitos sacrifícios para minha carreira de sucesso e eu não tive tais privilégios”¹²(FANIKO *et.al.* 2017 – Tradução nossa)”

Há um encorajamento, nos modelos neoliberais, do negacionismo quanto às desigualdades de gênero, no qual Neto *et. al* (2020) constata que a baixa participação das mulheres na liderança das organizações, pode provocar o afastamento às pretensões de crescimento hierárquico de outras mulheres, preferindo a aproximação dos homens, que, conseqüentemente, aderem a comportamentos estereotipadamente masculinos, e que após conquistarem seus pretendidos cargos, necessitam, constantemente, preservá-los, mantendo, assim, o distanciamento de mulheres que se encontram em nível hierárquico inferior, para que não incorram em julgamentos advindos de falhas atribuídas ao gênero (Neto *et. al*, 2020). Neste

¹¹ No fenômeno Queen Bee (abelha rainha), as protagonistas que obstruem e/ou geram obstáculos a ascensão hierárquicas são as mulheres, que conseguiram ocupar cargos de poder. O “termo foi utilizado pela primeira vez na literatura científica em inglês *queen bee phenomenon* (QB), por Staines, Tavis e Jayaratne (1974)” (NETO *et.al.* pp.3, 2020)

¹² *I’m against gender quotas. I can’t understand why we need to roll out the red carpet for young women and to make their life easy while I made a lot of sacrifices for my career success and I didn’t have such a privilege. —Female senior manager* (FANIKO *et.al.* 2017).

mesmo prisma, Faniko *et.al.* (2017) aponta que mulheres que ocupam postos de alto escalão em organizações dominadas por homens, tendem a negar a existência de discriminação por gênero e opõem-se a políticas de oportunidades (quotas), afastando-se de outras mulheres (*junior womans*) a fim de superarem as expectativas estereotipadas de gênero no trabalho. Essas mulheres, defendem que tais ações afirmativas de gênero promovem um estereótipo de que mulheres que se beneficiam dessas políticas não são suficientemente qualificadas, ou seja, mulheres com qualificações inferiores ou despreparadas, conquistariam posições, sem que fossem “merecedoras”, portanto, não conseguiriam ser bem sucedidas por si próprias (meritocracia) (FANIKO *et.al.*, 2017).

Isto posto, dados recentes elaborados pelo *International Business Report* da Grant Thornton¹³ revelam que a porcentagem de mulheres que ocupam cargos de executivos em empresas de médio porte, é de 29%, desde 2019, contrastando com o ano de 2018, onde a média global era de 24%, tendo havido, portanto, um aumento de aproximadamente 5%. No entanto, em se tratando de cargos superiores, principalmente no setor público, notadamente naqueles de nível superior (Direção e Assessoramento Superior – DAS), há uma queda do nível de representatividade feminina ou estes são inexistentes. Exemplificando, de acordo com publicação do ENAP (Escola Nacional de Administração Pública), no nível 6, no mais alto escalão, apenas 17% dos postos são ocupados por mulheres, e nos principais cargos da administração pública, dentre os 188 ministros, apenas 21 são mulheres. Na saúde, este índice decresce ainda mais, sendo somente 3 ocupados por mulheres, e, em se tratando de segurança nacional, não há qualquer ocupação feminina, comprovando que quanto maior for o poder de decisão menor será a participação feminina (ALMEIDA, 2019).

[...] quanto mais desejam subir nas hierarquias, mais dificuldades encontram. Isto, leva à diminuição do número de mulheres (em qualquer indústria) na subida das pirâmides organizacionais (ALMEIDA C. S. p. 16, 2019).

Ademais, mesmo após o crescimento da participação de mulheres nos cargos gerenciais do setor privado, ainda prevalece o preconceito ao feminino em todos os cargos de liderança, segundo a revista *Women in Business 2020* (Grant Thornton), assim como no setor público, no qual os índices de mulheres que ocupam cargos superiores, diminuem, sendo apenas 20% de

¹³ “A Grant Thornton é uma das maiores empresas globais de auditoria, tributos, consultoria e transações, entrevistando anualmente cerca de 10 mil líderes empresariais em 32 países e fornecendo informações sobre as questões econômicas e comerciais que afetam as perspectivas de crescimento das empresas globalmente” (DA CUNHA COUTINHO, p. 10, 2021)

CEO mulheres contra 80% de CEO homens, em 2020. (Revista H-Tec Humanidades e Tecnologia, 2021).

Da Cunha *et. al.* (2021), ao estudar as desigualdades das mulheres nas organizações, percebe dois sujeitos atuantes, os dominadores e os dominados, e, uma vez que se encontram sob um sistema patriarcalista, as mulheres estão inseridas no grupo dos dominados. Entretanto, após a revolução nos moldes legais, produzida pelos movimentos feministas, as mulheres foram inseridas no mercado de trabalho e seguem uma tendência de crescimento, inclusive nos setores e cargos outrora, majoritariamente, masculinos. Apesar disto, ainda há uma maior apropriação no poder político, decisivo e de visibilidade/prestígio social empossados pelos homens, sendo esta desigualdade reforçada pela prerrogativa de que as mulheres possuem desvantagens ou riscos econômicos à sua contratação, a exemplo da maternidade, que entra como um empecilho ou desqualificante à ascensão feminina a cargos mais elevados, devido a uma maior probabilidade de evadirem-se ou de não atenderem ao requisito de disponibilidade integral ao cargo pretendido (viagens de negócios e flexibilidade de horários). Deste modo, a mulher é excluída ou tem dificultado seu acesso a cargos de liderança.

Se observado sob a ótica de cargos políticos, com ênfase em cargos diplomáticos, há uma menor tendência de mulheres concorrendo aos concursos de carreira diplomática, nos quais, segundo Farias e Carmo (2016), considerando o ritmo de mulheres que neles são aprovadas, a paridade entre gêneros no quadro diplomático só seria atingida nos próximos 45 anos, num panorama positivista. Além disto, Hassink e Russo (2010), assim como Da Cunha *et. al.* (2021), fazem uma ressalva quanto ao custo associado à promoção ou à contratação de mulheres, vez que estas carregam um custo da demissão, atribuindo-lhes uma predisposição natural (social) para demissão, gerando um custo à empresa ou instituição, cujo argumento também é usado como justificativa do teto de vidro, colocando-o como um fenômeno de equilíbrio (HASSINK e RUSSO, 2010). Sousa-Joselito *et.al.* (2020), acrescenta que a presença feminina nos postos de liderança abre porta a outras mulheres, o que colabora para reduzir as discriminações por gênero e pode auxiliar na modificação dos traços culturais instituídos.

Há uma sub-representatividade de mulheres em cargos de poder, em destaque quanto aos cargos no espaço público internacional, a saber, a diplomacia. Há diversos fatores que contribuem para esta realidade, como a violência simbólica da estrutura patriarcal ainda forte no cenário nacional, retraindo a presença dessas mulheres nas esferas públicas institucionais (BALESTERO, 2017). Haja vista a polemica gerada em torno da candidatura da então primeira diplomata mulher no Brasil, Maria José de Castro Rebello Mendes, 1918, que, através da busca

por uma colocação trabalhista condizente com suas qualificações intelectuais, foi duramente hostilizada pelos principais veículos midiáticos da época, e, mesmo quando vinham sob tom de apoio à iniciativa, como a de Rui Barbosa, era de cunho machista, exposto na então carta enviada ao palácio do Itamaraty, onde não impediu o seu pleito, mas lhe sugerindo que sua posição seria melhor, caso se ocupasse da direção do lar (BERNARDES, 2013).

No Brasil, nos cargos políticos, constam apenas 2 ministras e 1 governadora, reflexo da sub-representatividade política feminina, que foram, primeiramente, impedidas de ocupá-los, por considerarem as mulheres, inaptas a representarem seu país, e, caso fossem aptas, não poderiam desempenhar sua função internacionalmente, nem mesmo em cargos administrativos, contando, ainda, com barreiras protocolares diplomáticas não adaptadas para mulheres, sendo, no entanto, uma conquista recente, a ocupação feminina em cargos diplomáticos de liderança internacional (DOS SANTOS *et.al.* 2019), conforme exposto:

A secretaria de estado dentro do Itamaraty é dividida em nove subsecretarias, e, dessas, apenas uma conta com uma liderança feminina. O Ministério das Relações Exteriores ainda é o órgão que mais beneficia homens: de 122 embaixadas espalhadas pelo mundo, apenas 12 são chefiadas por mulheres. Dessas, 5 estão na África, 4 na Europa e 3 na Ásia; e, do total, apenas uma das mulheres tem um posto com visibilidade política, que está localizado na Europa. Dos 1500 diplomatas brasileiros, 360 são mulheres; e nos consulados gerais, que ao todo somam 52, apenas 17 são chefiados por elas. (DOS SANTOS *et.al.* 2019 “EXTERIORES: Mulheres brasileiras na diplomacia, 2019”)

Identificado por Telles (2020), em sua análise sobre o sexismo no Instituto Rio Branco, o qual destaca as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, no que tange a ascensão profissional, sendo identificado pelo ex-chanceler Celso Amorim:

[...] havia um funil. Primeiro [...], era essa questão de não poder servir no exterior e você dificultar que o casal seja [removido] junto, [provoca] na sociedade brasileira, um prejuízo para as mulheres. [...]. Eu tinha consciência disso então eu passei, mais ou menos, a estabelecer umas cotas informais. Não posso dizer um número exato sempre, mas, sei lá, tinha seis, sete promoções, [aí] eu falava “quero pelo menos uma mulher”. Na promoção, embora seja colegiado, o ministro tem um pouco mais de arbítrio, mas no Quadro de Acesso não. Então eu tinha que já garantir que no Quadro de Acesso entrassem [as diplomatas]. Eu tinha que falar, convencer os meus colaboradores de que era importante” (COCKLES & STEINER, 2017, p. 267 *apud* Telles p.8, 2020)

Apesar de verídicas suas justificativas foram duramente criticadas, e confrontado por alguns diplomatas acerca da competência dessas promoções via “cotas informais”, alegando que tais promoções deveriam ser unicamente meritocráticas, acusações estas rebatidas por Celso Amorim, o qual defende a competência das diplomatas mulheres, e que a cota é de caráter

compensatório, vez que não possuem as mesmas oportunidades no Instituto (TELLES, 2020). Mas a cota informal instituída pelo ex-chanceler só subsistiu durante sua permanência no Instituto, após o governo Lula, houve um retrocesso com quedas de 18,6% para 16,7% da proporção de mulheres participante no cargo de Ministro de Primeira Classe (COCKLES E STEINER *apud* FARIAS E CARMO, 2016, p. 39 *apud* TELLES, 2020, p. 9). Nas ciências sociais, os estudos associados às mulheres nos cargos de poder, são abordados por meio de modelos econométricos, que buscam estudar as relações causais das barreiras enfrentadas pelas mulheres, e, através de análise conjuntural, feito por meio de estudos bibliográficos e dados estatísticos disponíveis.

Portanto, dentre as análises apresentadas acerca da ocupação feminina nos cargos de poder, embora tenha havido um crescimento de mulheres em cargos executivos, estas ainda estão restritas aos postos gerenciais, e, conforme aumenta-se o poder, há uma diminuição da sua presença nesse cenário, sendo ainda marginalizadas por questões de gênero, notadamente nos cargos políticos com ênfase na carreira diplomática (MENDES, 2011).

CAPÍTULO 4: MULHERES NA DIPLOMACIA

Este capítulo tem como escopo, abordar a entrada, participação, barreiras, desempenho e representatividade das mulheres na diplomacia, desde sua gênese até os dias atuais, bem como a construção hierárquica de sua carreira diplomática. No entanto, faz-se necessário, antes, examinar, etimologicamente, o vocábulo “diplomacia” e suas implicações relativas ao tema proposto, desde sua gênese ao seu emprego âmbito mundial, com enfoque na criação do órgão estatal, o Itamaraty, e seu campo de atuação ao longo da história da diplomacia brasileira, notadamente, a participação das mulheres em seu quadro funcional. A revisão bibliográfica será o método a ser utilizado para atingir-se este fim.

Quanto à origem do termo diplomacia, segundo o dicionário Houaiss da língua portuguesa, é de origem francesa, *diplomatie*, e data de 1790, cujo significado está associado à habilidade para negociar (HOUAISS, 2009), ou seja, ao ato de atuar e conduzir pacificamente assuntos externos de sujeito de direito internacional, mediante negociações (PEREIRA, 2014). Outrossim, Pereira (2014) destaca que embora a diplomacia, as relações internacionais e as política externas estejam interligadas e são complementares, possuem diferentes finalidades, assim expostas: a diplomacia refere-se ao método ou instrumento; as relações internacionais podem ser de caráter cooperativo ou não e atua nos temas das negociações, sejam estes políticos, econômicos, culturais, dentre outros, e, as políticas externas referem-se a todo processo decisório entre as partes, atuando na implementação, execução e avaliação das negociações. Ademais, a citada autora sublinha que a interpretação de diplomacia como sinônimo de política externa é incorreta, vez que representa o método pelo qual o Estado executa as transações (PEREIRA, 2014).

Destarte, as relações diplomáticas enquanto diversa relação intergruppal humana, remonta à pré-história. Em amplo sentido, expressa a atividade estatal nas relações internacionais, abarcando as negociações interestados, o direito internacional público e a política externa. Sua evolução como arte negocial, vem desde as cidades-estados gregas, passando pela Itália (Sec. XV) como prática permanente de missões, com o escopo de solucionar problemas, estabelecer acordos de paz e alianças entre povos e nações. A diplomacia eclesiástica surgiu na idade média, dada a ascensão do poder papal, cujos meios empregados

nas negociações eram mediados pela igreja. A primeira missão diplomática permanente, remonta ao período Renascentista em Genova. Eivada de vícios, fruto das ideias maquiavélicas reinantes à época, assim despontou a diplomacia europeia nos Sec. XVI ao XVII. Já em meados do Sec. XX, com as modificações das relações internacionais impostas pelas guerras mundiais e pelo avanço científico/tecnológico, a diplomacia foi o meio empregado para se manter o justo equilíbrio das potências. Hodiernamente, congressos, conferências e reuniões de cúpula são meios utilizados pela diplomacia em todo mundo nas negociações internacionais. No Brasil, a diplomacia remonta ao período colonial, perpassando pelo império e república, até o surgimento de seu Instituto chamado Rio Branco (1945), cuja finalidade é a formação e capacitação de profissionais para atuarem como diplomatas em missões nos diversos países do mundo (Diplomacia, História da Diplomacia no Brasil e no Mundo – Enciclopédia Global, 2016).

Flavio Mendes de Oliveira Castro, em sua obra “Dois Séculos de História da Organização do Itamaraty (1808-2008)”, retrata a evolução histórica da diplomacia brasileira, que se iniciou com a chegada do príncipe regente D. João VI ao Brasil, vindo de Portugal (1808), o qual nomeou pessoas de sua confiança para realizarem negociações estrangeiras e da guerra, período em que houve o desenvolvimento das Secretarias das Negociações Estrangeiras, embrionárias do futuro órgão diplomático que viria a ser o atual Itamaraty. Ademais, compara o desenvolvimento institucional a um organismo vivo, e, ainda, atribui as mudanças estruturais no órgão, devido ao seu caráter orgânico, crescentemente complexas, por estarem imersas no campo das relações internacionais, as quais demandaram, com o advento da diplomacia, o aperfeiçoamento das relações econômicas entre as nações, que, *per si*, justificaram a ampliação dos quadros da carreira diplomática e administrativas do Ministério das Relações Exteriores (CASTRO, 2009). Pereira (2014), salienta sobre os três marcos históricos que antecederam sua formalização, a saber: o primeiro, pertinente à negociação das fronteiras, dirigida por Alexandre Gusmão, em Madri, no ano de 1750, concernente ao tratado de Tordesilhas; o segundo, diz respeito à transferência da corte portuguesa de Lisboa para o Rio de Janeiro, em 1808, e, o terceiro, durante a monarquia, em 1822, acerca do reconhecimento da independência brasileira, eventos estes, cronologicamente dispostos por Conduru (2010):

[...] 1500: chegada da esquadra de Cabral; 1549: instalação do Governo Geral e fundação da primeira capital da colônia; 1640: restauração da independência e da soberania portuguesas; 1808: chegada da família real; 1815: elevação do Brasil à condição de reino; 1821: retorno de João VI e nomeação de D. Pedro como regente; 1822: declaração de independência; 1852: vitória sobre Juan

Manuel de Rosas, “chanceler” da Confederação Argentina; 1865: assinatura da Tríplice Aliança; 1870: vitória sobre Solano López; 1871/1888: lei do Ventre Livre e lei Áurea; e 1889: proclamação da República (CONDURU, 2010, p. 2).

Em seu estudo concernente à mulher na carreira diplomática brasileira, Do Amparo (2017) traça um breve histórico da consolidação do Itamaraty, fundamental para a compreensão dos padrões vigentes internos da instituição, bem como analisa seu *modus operandi* de política externa conduzida pelo Estado. Em primeira instância, a autora salienta, ainda, a relevância da mulher no âmbito internacional, no que se refere ao comportamento e posicionamento burocrático da sociedade brasileira. Isto posto, depreende-se que a instituição nasceu através de seu patrono, Barão do Rio Branco¹⁴, responsável por instituir os principais princípios e objetivos da política externa nacional (DO AMPARO, 2017). Vale ressaltar a natureza unitarista do Barão, cuja índole e formação era liberal, monarquista e contrária à descentralização do poder (BUENO, 2012), além disto, em quase uma década de sua atuação no MRE o caráter discriminatório interno não registrou avanços (HAXTON e SANTO, 2021) e se opunha à presença das mulheres na diplomacia (Almeida, 1996; Ricupero, 2017 *apud* Haxton e Santos, 2021). A diplomacia, de acordo com Cheibub¹⁵ (1985), pode ser dividida em três fases, a saber: período imperial, “momento carismático” e período burocrático-racional, sendo as duas primeiras fases caracterizadas por uma presença marcante do patrimonialismo, não havendo diferenciação entre o Ministério das Relações Exteriores - MRE e o corpo diplomático, no período imperial, e, devido à patronagem e conexões familiares, este período foi demarcado por um baixo grau de profissionalismo, ainda que, em um segundo momento, tenha sido proposto, *a posteriori*, o rompimento do tradicionalismo imposto pelo MRE, cuja trajetória continuou com traços da diplomacia imperial. No último período, que atualmente vige, há uma busca no sentido de conferir ao MRE mais racionalidade e burocratização estrutural, a fim de elevar-se o profissionalismo e reduzir-se o patrimonialismo desta instituição, tornando-a mais democrática (DO AMPARO, 2017).

Deste modo, as desigualdades estruturais do Itamaraty foram construídas desde o período imperial, cujos critérios de seleção elitista embasada no gênero, raça e classe socioeconômica, ficaram enraizadas no amago da instituição que, numa tentativa de superar ou

¹⁴ José Maria da Silva Paranhos Junior, foi cônsul geral em Liverpool (1876) e Ministro das Relações Exteriores (1902), posto que permaneceu até seu falecimento, o Ministro exerceu seu cargo durante 4 mandatos presidenciais diferentes.

¹⁵ CHEIBUB, Zairo. Diplomacia e Construção Institucional: O Itamaraty em uma perspectiva histórica. In: Dados, vol. 28, n. 1, 1985. p. 113-129.

de quebrar o patrimonialismo e racionalidade institucionais, empreendeu uma nova reforma administrativo-racional, gerida pelo Barão, o qual normatizou e instaurou uma rotina de trabalho dantes inexistente. O moderno Itamaraty, de fato, surgiu após as reformas efetuadas por Mello Franco e Oswaldo Aranha, este último, além de unificar o MRE e a carreira diplomática, proibiu, em 1938, que a mulher pleiteasse a carreira, demonstrando, com este ato relativo à exclusão feminina de seu quadro diplomático, um retrocesso na história da diplomacia pátria. Posterior à criação do Instituto Rio Branco, em 1945, a única forma de ingresso no seu corpo discente é através de concurso anual por ele organizado, cujo modelo tem por objetivo ofertar uma maior abertura social e heterogeneidade aos membros do MRE (DO AMPARO, 2017).

O terceiro período, é marcado pela racionalização do Ministério das Relações Exteriores e a burocratização da forma de ingresso, conferindo à instituição maior impessoalidade à carreira diplomática, destarte, tornando-a mais democrática (DO AMPARO, 2017). Ademais, o caráter insular da instituição permitiu a sobrevivência das características constitucionais, ou seja, “O Itamaraty é marcado por uma cultura institucional, um *esprit de corps* único, autônomo e bem desenvolvimento entre seus membros, estas características que compõem a instituição foram adquiridas ao decorrer do próprio processo de consolidação do Brasil como Estado (DO AMPARO, 2017, p. 46)”.

Embora o acesso formal aos cargos diplomáticos com maior equidade seja recente, antecede o papel de “esposas diplomáticas”, no qual mulheres já atuavam em cargos diplomáticos, informalmente, a exemplo das mulheres que compunham a elite europeia. Isto posto, a inserção das mulheres não se inicia através de sua ausência, porquanto sua participação não era vetada, mas rara (CORDEIRO, 2020). Entretanto, sua proibição foi oficializada a partir da institucionalização do Ministério das Relações Exteriores (MRE), durante seu processo de profissionalização e burocratização, sendo, *a posteriori*, novamente pautada a integração das mulheres na diplomacia, no decorrer das lutas por direitos femininos, onde foram exigidos seus direitos a exercerem funções no MRE (CORDEIRO, 2020). Entende-se, destarte, através dos estudos dispostos, que a admissão das mulheres no MRE, em todo o mundo, ocorreu a partir do século XX ¹⁶(CORDEIRO, 2020) sendo que, em 1954, o Congresso Nacional sancionou uma lei que garantia a liberdade ao concurso na diplomacia brasileira às mulheres (DO AMPARO, 2017).

¹⁶ Com algumas exceções, como a indicação de Aleksandra Kollontai, para chefia da embaixada soviética na cidade de Oslo, em 1923 (CORDEIRO, 2020).

No cenário internacional, a situação das mulheres na diplomacia caminha a passos lentos, geralmente nos países cujas raízes patriarcalista ainda são muito fortes, a exemplo das “diplomatas de Bissau-guineenses”, cuja participação ativa nas reivindicações pela liberdade de Guiné Bissau foram corroborativas e reconhecidas, porém as mesmas foram excluídas e/ou tiveram seu acesso obstruído nos cargos de poder, notoriamente na diplomacia, que, atualmente, possui baixa presença feminina e persiste na desigualdade hierárquica de gênero (SANCA e LENINE, 2020, p.51) conforme pontuam esses autores:

[...] A exclusão política das mulheres requeridas, apenas, durante a luta pela independência permanece até a atualidade, incidindo não apenas na ausência das Bissau-guineenses nas instituições políticas, como também no silenciamento de sua agenda (SANCA & LENINE, 2020, p. 51).

Ademais, dentre os obstáculos que dificultam o acesso destas mulheres na carreira diplomática, são fatores como: baixos índices de escolaridade, submetimento à educação de domesticidade, crença de que a carreira diplomática pertence ao gênero masculino (fortalecida devido ao seu retrato embasado no tradicionalismo e precedentes históricos, praticado exclusivamente pelos homens (BERRIDGE, 2010 *apud* AGGESTAM *et.al.* 2019)). Geralmente as mulheres representam a camada mais pobre da sociedade, além disto, caso consigam transpor essas barreiras, enfrentam a estagnação na carreira, que, conseqüentemente, provoca uma alta evasão, motivada pelo não reconhecimento, prejudicando, assim, a tão escassa representatividade feminina na diplomacia (SANCA & LENINE, 2020, p.51).

Contrario sensu à baixa representatividade feminina em cargos de visibilidade política, posto não ser um caso isolado ou particular dos países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, Farias e Carmo (2016) salientam que a ausência das mulheres nas chancelarias e no mundo corporativo, atingem os países desenvolvidos a *e.g* Noruega e Japão, refutando, destarte, a narrativa de que o desenvolvimento econômico conduza, automaticamente, à igualdade de gênero, uma vez que, embora não careçam das mesmas necessidades educacionais de Guiné Bissau, no Japão, as mulheres enfrentam situação semelhante às diplomatas Bissau-guineenses, segundo Aggestam and Towns (2019). Embora haja registro da participação de mulheres na diplomacia japonesa, esta, foi de caráter informal e de cunho político, não representando, de fato, um movimento feminista, contudo, abriu as portas para a discussão das mulheres na diplomacia. Entretanto, o número de mulheres na carreira diplomática, permanece baixo, assim como as que conseguem passar no exame para ingresso “Recentemente, em 2000, apenas quatro mulheres passaram no exame de emprego na

carreira (AGGESTAM e TOWNS, 2019, p.130)”¹⁷. Ademais, há mais mulheres nos níveis mais baixos da diplomacia, portanto, mudando o foco da questão de o “porquê da ausência feminina no Serviço Exterior do Japão” para “onde são colocadas essas mulheres na corporação”, os autores sugerem tratar-se de articulação geopolítica e cultural, ou seja, não delegam mulheres a serviços no exterior (ou sua nomeação) a regiões cujas normas de gênero sejam fundamentalmente conservadorista, vez que não há nenhum valor imediato ou incentivo associado à atribuição de mulheres a postos diplomáticos na região. (AGGESTAM AND TOWNS, 2019).

Diante deste cenário, o então primeiro ministro, Abe Shinzo’s, no intuito de aumentar a representatividade feminina em todas as áreas de liderança da sociedade, lançou a campanha cujo *slogan* “um Japão onde as mulheres podem brilhar” é corroborado, consoante aduz seu discurso,

“[...] Eu acredito veementemente que, permitir o florescimento do alto grau de capacidade latente das mulheres em sua plenitude, será a força motriz que colocará o Japão, que teve a sensação de estar confinado num impasse, em uma trajetória de crescimento mais uma vez... Minha estratégia tem como principal objetivo ter nada menos que 30% dos cargos de liderança, em todas as áreas da sociedade, preenchidos por mulheres até 2020 – Primeiro Ministro Abe, discurso sobre estratégia de crescimento na associação nacional de imprensa do Japão, 19 de abril de 2013
¹⁸(Primeiro Ministro do Japão e seu Gabinete, 2013 *apud* AGGESTAM AND TOWNS, 2019)

Demonstrando ser sua principal preocupação, o aumento do crescimento econômico (o trabalho feminino é central para atingir tal objetivo), logo, o foco não se concentrava na igualdade de gênero. Embora as mulheres correspondam a 60% das delegações da ONU, no entanto, representam apenas 3% dos embaixadores japoneses e 17% dos diplomatas em geral (FLOWERS, 2018 *apud* AGGESTAM E TOWNS, 2019), portanto, não contribui, necessariamente, para um aumento da proporção de cargos de liderança para as mulheres diplomatas no Ministério das Relações Exteriores, sendo inferido pelos críticos, seu plano, como um fracasso (AGGESTAM and TOWNS, 2019).

¹⁷ “As recently as 2000, only four women passed the exam for career track employment (AGGESTAM AND TOWNS, 2019, p.130)”

¹⁸ “I firmly believe that enabling women’s latent high degree of ability to blossom fully will be a driving force that puts Japan, which has had the feeling of being caught in an impasse, on a growth track once more. ... My strategy features the major goal of having no less than 30 per cent of leadership positions in all areas of society filled by women by 2020—Prime Minister Abe, Speech on Growth Strategy at the Japan National Press Club April 19, 2013 (AGGESTAM AND TOWNS, 2019).

O Brasil, foi um dos primeiros países a ter uma diplomata mulher via admissão formal, mas, este marco, não foi de autoria de políticas progressistas de igualdade de gênero, sim, por não haver, explicitamente, empecilho referente ao gênero no concurso (CORDEIRO, 2020) como versa Rodrigues & Moura (2019), ao referenciar o Art. 73º de 1891, no qual era previsto a acessibilidade de todos os brasileiros aos cargos públicos e militares, vindo a servir de subterfúgio legal para a admissão de Maria José de Castro Rebello Mendes, em 1918, no Itamaraty. Contudo, foi necessária a aprovação do ministro em questão, para que ela pudesse empossar o cargo (CORDEIRO, 2020), logo, precisou superar tais obstáculos jurídicos e restrições funcionais que prejudicavam seu ingresso, com isto, abrindo as portas à inserção das mulheres no Ministério das Relações Exteriores-MRE. Novamente, como insta o Decreto-lei 791, de 14 de outubro de 1938, trouxe um retrocesso quanto ao ingresso das mulheres no MRE, vez que por meio deste, restringiu à classe masculina, a carreira diplomática, como destacam os autores Rodrigues *et. al* (2019) e Friaça (2018), os quais frisaram que a presença da mulher no mercado de trabalho nessas instituições, era de caráter restrito, ou seja, uma exceção à regra.

O crescimento de mulheres com nível superior completo ultrapassou o masculino, segundo dados coletados pelo IPEA (2010), colaborando, desta forma, para o crescimento de candidatas aos cargos diplomáticos. Porém, convém destacar que o crescimento de egressas na carreira pública diplomática é relativamente inferior à classe masculina, onde, de acordo com o Ministério das Relações Exteriores (2019), as mulheres representavam apenas 23% do corpo diplomático brasileiro, em 2019. Há uma relutância pela candidatura aos cargos diplomáticos pelas mulheres, gerado pela “baixa porcentagem de mulheres nos cargos mais altos da carreira diplomática (7,7% no cargo de Ministra de Primeira Classe) (BALBINO 2011, p. 65 *apud* TELLES, 2020, p. 17)”, a exemplo da declaração dada por uma diplomata:

[...] Uma explicação muito simples. Antes de você ser promovida, você entra no Quadro de Acesso. São poucas vagas e mais candidatos. Existe uma proporção candidato/vaga. A gente houve falar de casos que embaixadores tinham na equipe mulheres diplomatas, funcionárias excelentes, e tal e não defenderam as candidaturas delas ao Quadro de Acesso, e, conseqüentemente, à promoção, por serem mulheres. Novamente, isso não é dito, mas é percebido. Mas o número de mulher é muito pequeno. Não vejo uma união das mulheres. ‘Vamos conquistar e manter o lugar da mulher nas carreiras (BALBINO 2011, p. 65 *apud* TELLES, 2020, p. 17-18).

Essas normas internas desestimularam uma maior presença feminina dentro do Itamaraty, como infra descrito:

[...] a proibição de casamento entre diplomatas e servidores públicos e a obrigatoriedade da chamada “agregação” para acompanhar cônjuge em missões no exterior, que, na prática, obrigava mulheres diplomatas a licenciar-se para acompanhar maridos também diplomatas (MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, s.d *apud* RODRIGUES, 2019).

Cordeiro (2020), destaca que apesar da autorização concedida para o ingresso no Serviço Exterior, as mulheres precisaram enfrentar obstáculos internos, como o supra mencionado, que impedia mulheres casadas de exercer carreira diplomática, sendo necessário abandonar o cargo, caso optasse pelo matrimônio, regras estas que vigoraram até as décadas de 1960-1970, sem mencionar a dupla jornada enfrentada pelas mulheres e a perda de laços afetivos por conta da profissão escolhida (TELLES, 2020). Outrossim, há ainda, o surgimento das barreiras informais, uma vez que o corpo diplomático fora moldado por normas e práticas masculinas, padrões estes que dificultam a adaptabilidade das mulheres ou mesmo torna difícil de se visualizar sua ocupação nos postos de liderança diplomática. Um exemplo da aplicação da lei que proibia o casamento entre os diplomatas, foi o caso de Cecília Prada (1955), que foi obrigada pelo Itamaraty a pedir demissão por ter se casado. Ela, ainda luta para ser readmitida pelo Ministério de Relações Exteriores, aos 90 anos (MARCHAO, 2019).

Teixeira *et. al* (2017), associa a baixa procura feminina pela carreira, devido a barreiras internas relativas ao gênero, que as desestimulam, vez que dificultam sua ascensão. A autora contrasta o afunilamento, conforme aumenta-se as categorias hierárquicas, contestando o argumento que associa este fenômeno à quantidade de mulheres, através de uma ponderação dos dados coletados no estudo, no qual verificou-se um desequilíbrio distributivo entre ambas as classes. Fatores que colaboram para esta realidade, tem início ainda durante a formação dos futuros diplomatas, onde será construído o que a autora denomina de *ethos* e *habitus* diplomático, que interferem no comportamento dos alunos, induzindo-os para um processo de homogeneização, de caráter regional, social, racial ou de gênero, como versa Do Amparo (2017): “os neófitos da carreira diplomática são ressocializados no âmbito desta comunidade, aprendendo a internalizar o *ethos* da “Casa” (DO AMPARO, 2017, p. 48)

Telles (2020), em sua pesquisa sobre o sexismo no Instituto Rio Branco, constata as dificuldades profissionais enfrentadas pelas mulheres na carreira profissional, além da dificuldade de ascensão hierárquica. No que diz respeito aos abusos e preconceitos velados no

ambiente de trabalho, problemática exposta por Spektor (2015)¹⁹, em seu artigo, revela pensamentos como “mulher não manda, tão pouco ocupa posição de liderança” dentre outras declarações de cunho discriminatórios e pejorativos. Após publicação da problemática e das denúncias de desigualdades de caráter machista profundo, o Itamaraty posicionou-se negacionista às acusações, gerando indignação das diplomatas mulheres, as quais reuniram um total de 100 relatos de abusos, assédios sexuais, verbais e físicos, objetivando contestar a postura neutra assumido pelo Ministério e desnaturalizar essas práticas dentro do Serviço Exterior Brasileiro (SEB). Diante do exposto, o Itamaraty reconheceu as denúncias descritas por Spektor e como meio de minimizar e/ou coibir esses abusos e dar uma resposta satisfatória à classe prejudicada, o Embaixador Sérgio Danese incluiu o Comitê Gestor de Gênero e Raça para tratar de assuntos pertinentes ao corpo diplomático feminino (TELLES, 2020).

Outro ponto a ser considerado no tocante à diplomacia, é a questão de gênero e seu perfil discriminatório no corpo diplomático, ainda vigente nos dias atuais, apesar das ações afirmativas aderidas às matrizes da instituição. Embora no Brasil os conceitos de políticas públicas e ações afirmativas sejam relativamente novos nas ciências sociais, Nancy Fraser²⁰, em sua tese atinente às ações afirmativas do Instituto Rio Branco (IRBr) no que tange à sub-representação dos negros (as) na diplomacia (PEREIRA, 2014), adentra no campo das desigualdades raciais, no qual debate sobre as iniciativas tomadas para reduzir-se as injustiças, formulando sua teoria fundamentada nas três dimensões: econômica (distribuição), cultural (reconhecimento) e política (representação) (PEREIRA, 2014, p. 68), sobre a qual postula que para haver um embate estratégico da falta das duas primeiras dimensões, é necessário que se figure a representatividade negros(as) dentro das esferas decisivas. No tocante à representatividade política dos grupos minoritários ou excluídos, notadamente das mulheres na diplomacia, a acessibilidade na carreira, apesar das últimas reformas, continua restrita e estereotipada, dada a presença majoritária da elite masculina oriunda da região sudeste, evidenciada pelos dados estatísticos que assim dispõe: 97,82% de brancos contra 2,76% de negros; 1,1% amarelos e 0% indígenas, do conjunto total do quadro de diplomáticos (LIMA & OLIVEIRA, 2018 *apud* HAXTON e SILVA, 2021), confirmando, desta forma, a difícil acessibilidade à carreira para grande parcela da população que não se amolda às exigências étnicas do aludido instituto.

¹⁹ Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/matiasspektor/2015/11/1705242-mulheres-diplomatas.shtml>>. Acesso em: janeiro de 2022

²⁰ Filósofa feminista e norte-americana, final da década 80, teoriza sobre a justiça entre a igualdade social e diferença cultural (PEREIRA, 2014).

Outrossim, ainda no que diz respeito ao gênero, após a entrada da primeira mulher na diplomacia brasileira, outras dezoito mulheres também ingressaram no Itamaraty, marcando um período de manifesta modernização burocrática na sociedade brasileira, mormente, com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), amenizando, destarte, as discrepâncias exclusivas inerente à atividade diplomática que, a seguir, retrocedeu, ao criar-se o Decreto-lei n° 791 de 1938 (reforma Oswald Aranha), se esteando em argumentos sexistas discriminatórios, materializados pelo documento produzido pelo Conselho Federal para o Serviço Público Civil, entre 1937-1938, os quais foram duramente confrontados pela Federação Brasileira para o Progresso Feminino (FBPF). Contrapondo-se à FBPF Oswald Aranha insiste quanto à prerrogativa das mulheres em posse de cargos diplomáticos, alegando que isto acarretaria ônus à imagem do Brasil no exterior. Convém ressaltar que o primeiro edital expedido pelo instituto, embora não proibisse formalmente a inscrição de mulheres, houve uma orientação por parte do governo para que fossem negadas as inscrições das candidatas que obtivessem sucesso nas provas iniciais, evidenciando uma clara monopolização quanto à seleção e formação no quadro diplomático pátrio (CHEIBUB, 1985). Entretanto, em 1956, Maria Sandra Cordeiro de Mello, via mandado de segurança, obteve sua readmissão que culminou com a exclusão da proibição no ano posterior. Em que pese o avanço obtido, atualmente os reflexos desse processo excludente perpetua nos dias atuais, nos quadros da carreira diplomática (GOBO, 2018). É fato que esta interrupção do pleito feminino aos cargos, causa externalidades ocasionadas pelo legado preconceituoso de gênero e raça, que reflete diretamente na atual porcentagem de mulheres no corpo diplomático (HAXTON e SILVA, 2021).

Isto posto, as barreiras sociais e econômicas construídas no percurso histórico da formação social brasileira, acabou por reproduzir desigualdades no âmbito trabalhista, *in casu* na esfera pública, cujas arbitrariedades nos postos de maior escalão vigem até hoje, visto que não há clareza nos critérios de promoção dentro do IRBr. Além da baixa representatividade feminina, o fator étnico carece de maior desenvolvimento, vez que o acesso da primeira mulher negra só ocorreu após 157 anos de diplomacia nacional, sendo que esta ausência representativa, afeta o ingresso até nos dias atuais (HAXTON e SILVA, 2021), a exemplo do caso Rebeca Silva Melo, economista de 25 anos, filha e neta de quilombolas Kalungas, que foi impedida de empossar o cargo após a troca de parâmetros sobre a cor das candidatas, efetuada pelo comitê responsável, em 2017, declarando perdendo a vaga (MILITÃO, 2018)

Diante do exposto capítulo, percebe-se que as ciências sociais abrangem a problemática interrelacionando-a com as demais ciências, devido ao caráter multidisciplinar que permeia a questão do empoderamento feminino no mercado de trabalho, nas carreiras diplomática. A qual esclarece e pontua as motivações políticas e econômicas intrínsecas à inserção das mulheres na organização, bem como a relevância e importância socioeconômica da sua representatividade nas esferas políticas internas e externas.

CONCLUSÃO

O empoderamento feminino tem exercido ao longo da história, um papel fundamental na elevação do *status quo* da mulher, com reflexos perceptíveis em sua busca por reconhecimento e igualdade no seio do tecido social.

As barreiras por elas enfrentadas, fruto de um estigma unicamente delineado por sua condição de “mulher” como reflexo de um ultrapassado patriarcalismo, ainda latente na sociedade como uma “herança maldita” a ser espoliada, contribui e ainda persiste como óbice ao reconhecimento de seu valor para o fortalecimento, em todos os aspectos, da vida social.

As várias fases das conquistas obtidas em sua luta por “espaço” social foram caracterizadas pela atuação de movimentos femininos “pró-mulher” e apontam para uma normatização gradual de seus direitos de igualdade face aos homens, ainda que timidamente e formalmente protegidos, no caso brasileiro, tanto pela Lei Maior quanto por diversas ações afirmativas empreendidas por órgãos governamentais, a exemplo do que vem ocorrendo na diplomacia brasileira quanto às mudanças favoráveis à mulher nos exames de admissão, o que elevou sua participação neste setor, bem como no acesso aos cargos mais elevados do Itamaraty, devido à implementação de uma nova política de se promover ao menos uma mulher em cada grupo de promovidos a ministros de primeira classe, posição anteriormente ocupada, majoritariamente, por homens.

Entretanto, convém ressaltar que, não obstante o esforço governamental no sentido de se democratizar o acesso geral à carreira diplomática e a uma promoção mais justa aos postos de maior relevância, ainda está longe a equiparação entre homens e mulheres quando se confrontam os atuais dados dentro da diplomacia nacional. A solução, a longo prazo, encontra-

se na continuidade da luta por esses direitos, contraditos no que prevê o preâmbulo da CF/88 em seu inciso III, artigo 3º, quanto aos direitos e garantias individuais e coletivas do cidadão, sendo, o “empoderamento” feminino, a ferramenta ideal para se alcançar a tão sonhada “igualdade” independentemente da origem, raça, cor, posição social e econômica do indivíduo enquanto cidadão da *polis*, porquanto, sujeito de direitos.

REFERENCIAS

AGGESTAM, Karin; TOWNS, Ann. The gender turn in diplomacy: a new research agenda. **International Feminist Journal of Politics**, v. 21, n. 1, p. 9-28, 2019.

ALMEIDA, Catarina Soares. **Liderança feminina: dificuldades na ascensão de carreira-um estudo misto sobre mulheres em posições de poder e raparigas com desejos de ascensão de carreira**. 2019. Tese de Doutorado.

ALMEIDA, R. H. C. Por que ainda somos tão poucas? Representatividade das mulheres nos cargos de direção nas Universidades Federais. In: SILVA, Victor Daniel de Oliveira e (org.). *Gestão pública: um olhar dos servidores*. Belém: EDUFRA, 2019. p. 50-55.

BALESTERO, Gabriela Soares. FEMINISMOS E ESPAÇO PÚBLICO: MULHERES NA DIPLOMACIA BRASILEIRA. *Revista Gênero*, v. 19, n. 1, p. 110-129, 2018.

BALESTERO, Gabriela Soares. Mulheres na diplomacia brasileira. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia*, v. 45, n. 2, 2017.

BALESTERO, Gabriela Soares. O FEMININO NO ITAMARATY: MULHERES NO LAGO DOS CISNES.

BAQUERO, Rute Vivian Angelo. Empoderamento: instrumento de emancipação social? –uma discussão

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. *Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro*. 2014.

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo: fatos e mitos*. Tradução Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970. p. 9. V. 1.

BERNARDES, Maria Elena. Tensões e desafios do feminino nos consagrados espaços masculinos. Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2013.

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988

BUENO, Clodoaldo. O Barão do Rio Branco no Itamaraty (1902-1912). **Revista Brasileira de Política Internacional**, v. 55, p. 170-189, 2012.

CASIMIRO, Isabel Maria; DE SOUTO, Amélia Neves. Empoderamento Económico da Mulher, Movimento Associativo e Acesso a Fundos. **Zambézia**, v. 2, n. 14,810, p. 14,810, 2008.

Castro, Flávio Mendes de Oliveira. Dois séculos de história da organização do Itamaraty (1808-2008) / Flávio Mendes de Oliveira Castro. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2009. Vol. I e II. 644p. ISBN: 978-85-7631-136-2

CASTRO, THAIS DE BAKKER. O Discurso de Gênero nas Iniciativas para Desenvolvimento: o caso do eixo IBAS. **Revista Cadernos Internacionais**, v. 7, n. 2, 2014.

CHAGAS, Letícia; CHAGAS, Arnaldo Toni. A posição da mulher em diferentes épocas e a herança social do machismo no Brasil. *Psicologia*. Pt–o portal dos psicólogos, p. 1-8, 2017.

conceitual. *Revista debates*, v. 6, n. 1, p. 173, 2012.

CONDURU, Guilherme Frazão. Cronologia e história oficial: a Galeria Amoedo do Itamaraty. **Estudos Históricos (Rio de Janeiro)**, v. 23, p. 281-300, 2010.

CORDEIRO, Ana Gabriela. Portas nem tão abertas-Um estudo da participação feminina no Itamaraty na Era Dilma, 2020.

DA CONCEIÇÃO TELLES, Julia Ramos. O sexismo dentro do instituto Rio Branco e a estagnação profissional das mulheres diplomatas. *Brazilian Journal of Development*, v. 6, n. 3, p. 16111-16131, 2020.

DA CUNHA COUTINHO, Emerson Leandro et al. A DESIGUALDADE PROFISSIONAL DE GÊNERO: DIFICULDADES FEMININAS PARA ALCANÇAR CARGOS DE LIDERANÇA. **Revista H-TEC Humanidades e Tecnologia**, v. 5, n. Edição Esp, p. 211-229, 2021.

DA LUZ, Alex Faverzani; FUCHINA, Rosimeri. A evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho. 2009.

DE SOUZA SILVA, Priscila; RODRIGUES, Francisco Demetrius Monteiro; DE QUEIROZ, Silvana Nunes. Trabalhadores em cargos de liderança no mercado de trabalho formal brasileiro entre os anos de 1995, 2005 e 2015. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, p. 16-16, 2018.

DELL'AGLIO, Daniela Dalbosco; MACHADO, Paula Sandrine. Trajetórias e experiências: a construção do sujeito político feminista desde uma perspectiva interseccional. **Revista Estudos Feministas**, v. 27, 2019.

Diplomacia, História da Diplomacia no Brasil e no Mundo - Enciclopédia Global. megatimes, 2016. disponível em: <http://www.megatimes.com.br/2016/08/Diplomacia.html>. Acesso em: 08 jan. 2022.

DO AMPARO, GABRIELLY ALMEIDA SANTOS. RAINHAS DO PALÁCIO: A MULHER NA CARREIRA DIPLOMÁTICA BRASILEIRA, 2017

DOS SANTOS VASCONCELOS, Iana. MULHER E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: NOTAS DE UMA HISTÓRIA EM ANDAMENTO. EXAMÃPAKU, v. 3, n. 2, 2013.

DOS SANTOS, Kelly Regina Alves; FRANCATTO, Roberta Mello. LIDERANÇA FEMININA: UMA MÁSCARA IDEOLÓGICA NO UNIVERSO POLÍTICO. **Revista Faculdades do Saber**, v. 4, n. 08, 2019.

DOS SANTOS, Maria Madalena. Empoderamento feminino e o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho em áreas majoritariamente masculinas, 2021.

ESPINO, Alma; SALVADOR, Soledad. Restrições e oportunidades para promover o empoderamento econômico das mulheres. 2016.

FAGUNDES, Tereza Cristina Pereira Carvalho. EMPODERAMENTO FEMININO. Revista Brasileira de Sexualidade Humana, v. 28, n. 2, p. 87-94, 2017.

FANIKO, Klea et al. Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 43, n. 5, p. 638-651, 2017.

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

FERNANDES, Taize Dos Santos et al. DIMENSÕES DO EMPODERAMENTO FEMININO: AUTONOMIA OU DEPENDÊNCIA? /DIMENSIONS OF EMPOWERMENT OF WOMEN: AUTONOMY OR RELIANCE/DIMENSIONES DEL EMPODERAMIENTO FEMENINO: AUTONOMÍA O DEPENDENCIA? Revista Alcance (Online), v. 23, n. 3, p. 391, 2016.

FLORIO, Bibiana Poche; ROHENKOHL, Júlio Eduardo. Institucionalismo vebleniano e a economia feminista: considerações teóricas. **Cadernos do Desenvolvimento**, v. 13, n. 22, p. 35-54, 2018.

FRIÇA, Guilherme José Roeder. Mulheres diplomatas no Itamaraty (1918-2011): uma análise de trajetórias, vitórias e desafios. Fundação Alexandre de Gusmão, 2018.

GALEAZZI, Irene Maria Sassi; KRELING, Norma Herminia; MARQUES, Elisabeth Kurtz. A inserção das mulheres no mercado de trabalho da RMPA, em 2004. *Mulher e Trabalho*, v. 5, 2011.

GASPARIN, Mirian. Participação Das Mulheres Em Cargos De Liderança Cresce 5% No Brasil. Mirian Gasparin.com.br, 2021. Disponível em: <<https://miriangasparin.com.br/2021/03/participacao-das-mulheres-em-cargos-de-lideranca-cresce-5-no-brasil/>>. Acesso em: 06 dezembro de 2021.

GOLDIN, Claudia. The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American economic review*, v. 96, n. 2, p. 1-21, 2006

HASSINK, Wolter HJ; RUSSO, Giovanni. The glass door: The gender composition of newly-hired workers across hierarchical job levels. 2010.

HAXTON, Ivan Andrew Campos; SILVA, Camilla Cristina. “Seria o fim do preconceito?”: a ditadura militar, o Itamaraty e a primeira diplomata negra do Brasil. **Revista Cantareira**, n. 35, 2021.

HOUAISS, A.; VILLAR, M. S. Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa. Elaborado pelo Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Brasil em desenvolvimento: Estado, planejamento e políticas públicas. Brasília: Ipea, 2010.

LAGERBERG, Francesca; SCHMIDT, Kim. **Women in Business 2020: Do plano de ação à prática.** Grant Thornton, 2020. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2020/>. Acesso em: 17 dezembro de 2021.

LEÓN, Magdalena. El empoderamiento de las mujeres: encuentro del primer y tercer mundos en los estudios de género. **Revista de estudios de género: La ventana**, v. 2, n. 13, p. 94-106, 2001.

LEONE, Eugenia Troncoso; PORTILHO, Luciana. Inserção de mulheres e homens com nível superior de escolaridade no mercado de trabalho brasileiro. *Temáticas*, v. 26, n. 52, p. 227-246, 2018.

LIMA, Rodolfo de Camargo; OLIVEIRA, Amâncio Jorge Silva Nunes de. Manutenção e mudanças no Ministério das Relações Exteriores: perfis do corpo diplomático e padrões na carreira. **Revista de Administração Pública**, v. 52, p. 797-821, 2018.

LUFT, Luiza de Castro. Parcerias para o empoderamento feminino: uma crítica aos relatórios anuais da ONU Mulheres (2010-2015). 2021.

MARCHAO, Talita. A ex-diplomata de quase 90 anos que luta há décadas para ser readmitida no itamaraty. *BBC News Brasil*, 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-50133221>. Acesso em: 04, janeiro de 2022.

MENDES, Marina Macêdo. Gênero e Relações Internacionais: a inserção da mulher na esfera política e na carreira diplomática brasileira. 2011.

MILITÃO, Eduardo. **Elas se consideram negras, mas foram classificadas como brancas e perderam emprego de diplomata.** *The Intercept Brasil*, 2018. Disponível em: <https://theintercept.com/2018/05/22/negras-perderam-emprego-de-diplomata/>. Acesso em: 10, de janeiro de 2022

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. As mulheres na diplomacia brasileira (s.d). Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/assuntos/paz-e-seguranca-internacionais/manutencao-e-consolidacao-da-paz/as-mulheres-na-diplomacia-brasileira>. Acesso em: 10 nov. 2021

MULHERES OCUPAM POUCOS CARGOS DE COMANDO NO SETOR PÚBLICO. Enap, 2020. Disponível em: <<https://www.enap.gov.br/pt/acontece/noticias/mulheres-ocupam-poucos-cargos-de-comando-no-setor-publico>>. Acesso em: 24 novembro de 2021.

MULHERES, O. N. U. Princípios de empoderamento das mulheres. **Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres**, 2010.

NASCIMENTO, Maria Antonia Cardoso. A “feminização” do desemprego nos polos “desenvolvimentistas” do Pará. *Argumentum*, v. 8, n. 1, p. 126-139, 2016.

NETO, Manoel Bastos Gomes; DA ROCHA GRANGEIRO-REBECA, Rebeca; ESNARD-CATHERINE, Catherine. MULHERES NA ACADEMIA: UM ESTUDO SOBRE O FENÔMENO QUEEN BEE. 2020

NOGUEIRA, Conceição. O (s) discursos das mulheres em posições de poder. 2006.

NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. Chefia feminina de domicílio como indicador de feminização da pobreza e políticas públicas para mulheres pobres. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. Os estudos sobre feminização da pobreza e políticas públicas para mulheres. *Anais*, p. 1-12, 2016.

NUNES, Kesia Kiss; DE LIMA, Angelita Pereira. Piso Pegajoso, Teto de Vidro e Abelha Rainha: a tríplice barreira imposta pela economia sexista. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 8, p. e2410816110-e2410816110, 2021.

PEREIRA, Elcimar Dias et al. Programa de ação afirmativa do Instituto Rio Branco: discursos de diplomatas e candidatos/as à diplomacia. Doutorado em Pós-graduação em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.

PEREIRA, Thais, CRUZ, Ana Paula, CZARNESKI, Flávia, E BARBOSA, Marco. "Reflexo dos estereótipos negativos de gênero nas líderes femininas de uma Instituição Federal de Ensino Superior" *Congresso UFSC de Controladoria e Finanças* (2019)

QUIRINO, Raquel; PUIATI, Tatiane Franco. TRABALHO E RELAÇÕES DE GÊNERO NA POLÍTICA: MULHERES EM CARGOS DE COMANDO NOS ALTOS ESCALÕES DO GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS/Work and gender relationship in politics: women in command position in high scale of State Government of Minas Gerais, Brazi. *Trabalho & Educação*, v. 22, n. 2, p. 183-197, 2013.

Revista H-Tec Humanidades e Tecnologia, v. 5, Edição Especial EIC 2021, p. 6-229, nov, 2021

RODRIGUES, Anna Priscilla Cabral; MOURA, Nayanna Sabiá. PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA DIPLOMACIA BRASILEIRA. *Revista Eletrônica da Estácio Recife*, v. 5, n. 1, 2019.

SANCA, Naentrem; LENINE, Enzo. As diplomatas bissau-guineenses por elas mesmas: obstáculos ao Ingresso e à permanência na carreira diplomática. **Conjuntura Internacional**, v. 17, n. 2, 2020.

SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar. Conceituando “empoderamento” na perspectiva feminista. 2006.

SHAH, Payal P. Girls' education and discursive spaces for empowerment: Perspectives from rural India. **Research in Comparative and International Education**, v. 6, n. 1, p. 90-106, 2011.

SILVA, Amanda Siqueira da; SCHNEIDER, Giselda Siqueira da Silva. Todos os cidadãos são iguais perante a constituição: a mulher na luta pelos seus direitos trabalhistas através da justiça do trabalho. 2012.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. *Revista Direito em Debate*, v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017.

SOARES, Sergei Suarez Dillon; IZAKI, Rejane Sayuri. A participação feminina no mercado de trabalho. 2002.

SOUSA-JOSELITO, JOSELITO DE ARAUJO; JUNIOR, Francisco Antonio Coelho; VIEIRA, Diego Mota. Mulheres na Polícia: Justiça Organizacional, Valores e Percepção de Equidade de Oportunidades Quanto à Ascensão Feminina a Cargos Diretivos.

TEIXEIRA, Mariana Cockles. **O teto de vidro da carreira diplomática brasileira: desafios à ascensão profissional das mulheres**. 2017. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco.

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

TOURINHO, Francis Solange Vieira Tourinho. *Glossário da Diversidade*. 2021.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, v. 22, p. 765-790, 2013.

Viana, Clarissa Maçaneiro. “O TRABALHO DAS MULHERES E O INÍCIO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL.” *Trabalho e Regulação No Estado Constitucional*, edited by Leonardo Vieira Wandelli and Camila Sailer Rafanhim De Borba, by Adriana da Costa Ricardo Schier et al., CLACSO, 2016, pp. 168–188.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
Secretaria do ICSA do Campus GV