INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Igualdade de Género na Diplomacia: Portugal em perspetiva comparada

Leonor Vitoriano Lourenço Marques

Mestrado em Políticas Públicas

Orientador(a):
Doutora Ana Espírito-Santo, Professora Associada,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

Igualdade de Género na Diplomacia: Portugal em perspetiva comparada

Leonor Vitoriano Lourenço Marques

Mestrado em Políticas Públicas

Orientador(a):
Doutora Ana Espírito-Santo, Professora Associada,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

Agradecimentos

Ainda que esta dissertação seja fruto do meu tempo, trabalho e esforço, eu não a teria conseguido realizar sem o apoio e contribuição de algumas pessoas, a quem eu agradeço muito e infinitamente.

Em primeiro lugar, tenho de agradecer aos meus pais que me desafiaram e encorajaram a inscrever-me neste mestrado e que nunca me deixaram desistir mesmo nos tempos mais difíceis. Acima de tudo, preciso de agradecer por acreditarem em mim.

Agradecer aos meus irmãos que aguentaram todos os meus momentos de desvaneios nos últimos meses e por me apoiarem sempre.

De seguida, exprimir um especial agradecimento aos meus avós cuja preocupação e interesse demonstrados me motivaram ao longo da elaboração da dissertação.

Agradecer à minha grande amiga Érica, que me tranquilizou em momentos de maior preocupação e dúvidas e, no fundo, por me ter acompanhado ao longo de todo o meu percurso académico.

Agradeço também a todos os meus amigos pelas palavras de apoio e motivação e por todos os momentos de risos durante este período.

Um muito especial agradecimento ao Gonçalo por ter estado sempre ao meu lado, não só durante a redação da dissertação, mas desde o primeiro semestre da minha licenciatura. Por nunca ter duvidado de mim nem me ter deixado desistir. E por todas as palavras de apoio e os abraços de conforto que me deu.

Por último, agradeço à professora Ana Espírito-Santo por me ter orientado ao longo de todo este processo, pela paciência, pelas palavras de apoio e de motivação, pela disponibilidade que mostrou e pelos comentários que contribuíram imenso para a elaboração deste trabalho.

Resumo

Nas últimas décadas, a igualdade de género na esfera política ganhou particular destaque. Entre os diversos desafios que as mulheres enfrentam, demarca-se a desigualdade no acesso, ritmo de progressão e representação das mulheres na área política. Estes obstáculos amplificam-se na carreira diplomática, uma profissão que historicamente era exclusiva aos homens. Ainda que a investigação sobre a igualdade de género na política tenha crescido tanto no plano internacional como no nacional, os estudos relativos à análise da perspetiva de igualdade de género na carreira diplomática são ainda escassos.

Esta dissertação foca-se na igualdade de género na carreira diplomática, assumindo uma dupla abordagem, de modo a explorar "Qual a configuração da igualdade de género na diplomacia a nível comparativo, entre os anos 1998 e 2024?" e "Qual a situação específica do caso português, em termos de acesso, progressão e representação feminina?". A primeira pergunta é investigada a partir de dados das fontes: "GenDip", "Freedom House" e "United Nations Development Programme". A segunda questão é explorada através de dados disponibilizados em duas publicações, Casaca e Marques (2023) e outro elaborado pela rede informal MUD@R, e entrevistas existentes a diplomatas portuguesas. As conclusões apontam que, no panorama global e nacional, há uma assimetria entre o género masculino e feminino no que toca ao acesso e progressão, contribuindo para a sub-representação feminina na área diplomática, com as entrevistas das diplomatas a providenciar perspetivas únicas das experiências e obstáculos enfrentados pelas mulheres diplomatas, como a maternidade e conciliação da vida profissional e privada.

Palavras-chave: desigualdade de género; esfera política; diplomacia; representação feminina; diplomacia portuguesa

Abstract

Over the past decades, gender equality in the political sphere has gained significant attention. Among the various challenges women face, disparities in access, career advancement, and representation in politics remain especially pronounced. These barriers are even more evident in diplomatic careers, a field traditionally dominated by men. While research on gender equality in politics has expanded at both international and national levels, studies focusing specifically on gender equality in the diplomatic profession remain limited.

This dissertation explores gender equality in diplomatic careers through a dual analytical approach, aiming to answer: "What is the state of gender equality in diplomacy between 1998 and 2024?" and "What is the situation of women's access, advancement, and representation in Portugal?". To address the first question, data from *GenDip*, *Freedom House*, and *United Nations Development Programme* will be used. The second will be examined through documentary analysis—both formal and informal sources—including a study by Falcão and Casaca (2023), a report by the informal network MUD@R, and existing interviews with Portuguese female diplomats.

Findings show that, worldwide and in Portugal, there is still an imbalance between men and women regarding access and advancement, contributing to women's continued underrepresentation in diplomacy. Interviews with female diplomats offer valuable insights into their experiences and the obstacles they face, especially related to motherhood and balancing professional and personal life.

Keywords: gender inequality; political sphere; diplomacy; female representation; Portuguese diplomacy

Índice

Agradecimentos iii

Resumo v

Abstract vii

Índice ix

1.Introdução 1

2.Revisão da Literatura 3

2.1.Igualdade de Género na Política 3

2.2.Igualdade de género na Política Externa 5

2.3.Igualdade de Género na Diplomacia 9

2.3.1.Igualdade de Género na Diplomacia em Portugal 11

3.Metodologia 13

3.1.Análise de Género Comparativa da Diplomacia 13

3.2.Acesso, progressão e representação feminina no caso português 15

4.Análise da Igualdade de Género na diplomacia 19

4.1.Configuração da igualdade de género na diplomacia 19

4.2.Igualdade de Género na Carreira Diplomática em Portugal 25

4.2.1.Acesso, progressão e representação em números 25

4.2.2.Carreira diplomática portuguesa em testemunhos 28

4.2.2.1.Dimensão Percurso 29

4.2.2.2.Dimensão Obstáculos 31

5.Conclusão 39

Referências Bibliográficas 41

Anexos 44

Anexo A - Acesso, progressão e representação em números 44

Anexo B – Tabelas de entrevistas 46

Anexo C – Tabela dos excertos das entrevistas por dimensões e sub-dimensões 47

Anexo D – Transcrições das entrevistas 55

1.Introdução

Apesar dos avanços que têm sido realizados no âmbito da mitigação da desigualdade de género na esfera política, ainda existem assimetrias entre homens e mulheres, nomeadamente no acesso (Paxton, 2007) e na progressão política, que resultam na sub-representação das mulheres em diversas áreas da esfera política, tais como a política doméstica, a política externa e a diplomacia.

A exclusão histórica das mulheres da vida política suscitou um debate sobre a igualdade de género na participação política. Os homens e as mulheres desempenhavam papéis diferentes na sociedade, em que o primeiro estava associado à esfera pública e o segundo à esfera privada (Eagly et al., 1992). Esta associação cultural contribuiu significativamente para o atraso na integração das mulheres na vida política. Graças ao trabalho realizado por organizações internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU), que, nos anos 70, elaborou as principais iniciativas para o combate à desigualdade política entre géneros, tem-se assistido a uma crescente entrada das mulheres na esfera política. Apesar dos progressos, o espaço político ainda é predominantemente masculino (Franceshet, 2011; Enloe, 2014).

A presença das mulheres na política providencia um canal de comunicação, que articula os interesses e perspetivas femininas com os líderes políticos (Lovenduski, 2005). Assim, a participação feminina produz efeitos na própria esfera política, efeitos que se podem manifestar de inúmeras formas. Ainda que sejam estabelecidos objetivos específicos para o combate à desigualdade de género na política, surgem barreiras à execução de iniciativas (Aggestam & True, 2020; Aggestam & Towns, 2019).

O debate da igualdade de género é acompanhado pelo crescente interesse académico pela problemática da desigualdade de género na esfera política. No entanto, ainda existem algumas lacunas na investigação (Aggestam & True, 2020). Os resultados destes estudos (e outros) proporcionam um debate direcionado aos fatores que favorecem a persistência da desigualdade de género na política e aos desafios que as mulheres enfrentam quando a integram (Hackel, 2018). Por último, esses estudos permitem construir e concretizar práticas e iniciativas eficientes que mitiguem o problema, como as quotas (Dahlerup & Friedenvall, 2005).

A desigualdade de género na área da diplomacia ainda não foi muito explorada (Casaca & Marques, 2023), mas a investigação já efetuada conclui que há uma grande assimetria entre géneros no acesso e durante a carreira diplomática. O acesso às mulheres era limitado por motivos sociais e culturais, uma vez que se julgava que as mulheres não eram aptas para desempenhar funções de diplomata (Minarova-Banjac, 2018). Nesta carreira, regista-se que o

ritmo de progressão das mulheres é inferior ao dos seus colegas (Aggestam & Towns, 2019; Casaca & Marques, 2023). A conciliação da vida privada e da vida profissional surge como desafio no sentido em que as particularidades da carreira diplomática exigem, por exemplo, a constante mobilidade e exigência de disponibilidade total dos diplomatas (McCarthy, 2014). Embora estes sejam dos problemas mais presentes, não são os únicos.

Esta dissertação procura contribuir para a aferição da desigualdade de género na carreira diplomática, ao responder a duas perguntas de partida: "Qual a configuração da igualdade de género na diplomacia a nível comparativo, entre os anos 1998 e 2024?" e "Qual a situação específica do caso português, em termos de acesso, progressão e representação feminina?". De modo a responder à primeira questão serão utilizadas e analisadas as bases de dados: "GenDip: Gender in Diplomacy" (Towns & Niklasson, 2025), "Freedom House"[1] e "United Nations Development Programme"[2]. No que concerne à segunda pergunta de investigação, esta será respondida através da análise de três fontes: o artigo de Casaca e Marques (2023), um documento produzido pela rede informal de mulheres diplomatas portuguesas (MUD@R)[3], e por último, sete entrevistas já existentes a seis embaixadoras portuguesas (ver anexo B).

No primeiro capítulo da dissertação, será elaborada uma revisão da literatura na qual se explora a igualdade de género na política, afunilando-se, de seguida, para a igualdade de género na política externa e, por fim, na diplomacia. Desta forma, enquadram-se as desigualdades de género em três áreas distintas da esfera política. No segundo capítulo deste trabalho, apresentar-se-á a metodologia adotada, bem como os procedimentos de seleção, de recolha e de tratamento dos dados obtidos das fontes de análise. O capítulo seguinte dedica-se à análise dos resultados obtidos a partir do estudo realizado. Este capítulo será dividido em duas secções: a primeira foca-se na resposta à primeira pergunta de partida e a seguinte na segunda questão. No último capítulo, serão apresentadas as principais conclusões, com menção às limitações da dissertação e possíveis pistas para investigações futuras.

[1] https://freedomhouse.org/report/freedom-world (acedido em 04/10/2025)
[2] https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI (acedido em 04/10/2025; https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI (acedido em 04/10/2025)
[3] https://goa.consuladoportugal.mne.gov.pt/images/240308_dados_mudr_dia_internacional_das_mulheres.pdf (acedido em 10/10/2025)

2.Revisão da Literatura

2.1.Igualdade de Género na Política

A igualdade de género tem ganho um lugar central na agenda política doméstica, sendo considerada uma questão essencial para a modernização económica e a boa governança dos estados (Squires, 2007). Além da relevância no plano doméstico, a igualdade de género tem assumido pertinência em contexto internacional, sendo promovida por instituições internacionais, como a Organização das Nações Unidas (Inglehart & Norris, 2003).

O Instituto Europeu para a Igualdade de Género define o conceito de igualdade de género como a "igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades entre mulheres e homens". Adicionalmente, o conceito de igualdade de género significa que os vários interesses e necessidades dos homens e das mulheres são considerados de forma igual, reconhecendo a diversidade entre homens e mulheres, bem como a heterogeneidade de cada grupo. O conceito não é exclusivo às mulheres, sendo que ambos os grupos devem envolver-se na questão da igualdade de género, considerada como uma questão fulcral para os direitos humanos[4].

O acesso à esfera política ainda não é paritário, e este é influenciado pelos sistemas políticos, que podem determinar se as mulheres têm poder político, como o direito de voto, a participação direta na vida política, o acesso a cargos políticos e outros. Adicionalmente, contribuem para o incentivo ou para a exclusão das mulheres da atividade política (Paxton, 2007). Os partidos políticos e a sua natureza ideológica, enquanto partes do sistema político, desempenham um papel na introdução e no aumento do número de mulheres na atividade política, na qualidade de candidatas, legisladoras ou em outras funções. Partidos mais à esquerda do espetro ideológico tendem a adotar medidas de igualdade de género, que beneficiam e promovem grupos minoritários, por exemplo, as mulheres (Caul, 1999). Outro aspeto relativo aos partidos políticos recai sobre a liderança ou a elite. Apesar de constituírem um grupo heterogéneo, as mulheres, ao integrarem a liderança ou a elite partidária, potencializam a promoção e o apoio futuros a outras candidatas (Kunovich & Paxton, 2005).

A participação das mulheres na política constitui um tema fundamental para a construção de espaços políticos inclusivos e equitativos. Este tema é relevante, pois as mulheres têm sido excluídas de alguns processos políticos, como o de tomada de decisão (Singh, 2024). Um dos

[4] https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059?language_content_entity=pt (acedido em 20/10/2025)

fatores para a igualdade de género na participação política tem origem no conhecimento político que cada género possui. O conhecimento político também influencia a forma como cada género participa politicamente. Nem todos os indivíduos desejam participar politicamente. Esta ação requer algumas características pessoais específicas: interesse, ambição e conhecimentos políticos, acrescentando-se a dispensa de recursos, como tempo pessoal, competências cívicas, educação e financiamento económico (Ondercin & Jones-White, 2011). O incentivo às mulheres para a sua participação política determina-se por dois fatores, pelo meio social onde se inserem, que estimula os seus interesses, conhecimentos e ambição política, e pelas estruturas sociais que impulsionam ou restringem oportunidades de educação e emprego às mulheres (Paxton, 2007; Frazer & MacDonald, 2003). Existem dois modos de participação política: o modo convencional, por meio do voto ou da integração numa campanha política, ou o modo inconvencional, como integrar uma manifestação ou assinar petições. As mulheres optam por participar de forma mais inconvencional (Grasso & Smith, 2022). No que toca ao conhecimento político, as mulheres constituem o grupo que procura obter mais conhecimentos na área política antes de iniciarem a sua carreira (Ondercin & Jones-White, 2011).

O papel da mulher na sociedade é um dos argumentos culturais que mais restringe as mulheres do direito à participação política. Historicamente, esse papel era circunscrito à esfera doméstica. O peso desta associação cultural reflete-se em atos discriminatórios contra as mulheres, desde o processo de seleção de candidaturas partidárias até ao escrutínio das características de uma mulher na liderança (Eagly et al., 1992).

À semelhança do acesso, a representação de género na política não é ainda igualitária, pelo que foram desenvolvidas estratégias institucionais nacionais e domésticas cujo objetivo é promover a igualdade de género, como as quotas de género e o mainstreaming de género. Cada estratégia tem o seu propósito e aplicação distintos.

As quotas de género são um instrumento institucional de representação descritiva feminina, que consistem no estabelecimento – por meio de legislação ou critérios partidários – de uma percentagem de candidaturas femininas. O principal objetivo das quotas de género é assegurar o aumento da representação feminina em cargos políticos (Dahlerup, 2006). Existem três tipos de quotas de género: as quotas constitucionais, em que é previsto na lei a inclusão de uma percentagem ou número mínimo de mulheres nas listas parlamentares (como é o caso de Portugal); as quotas partidárias, onde os partidos políticos adotam as quotas voluntariamente; e as reservas de assentos parlamentares, com a fixação de um número de assentos parlamentares destinados às mulheres (Dahlerup & Friedenvall, 2005). Para os autores, ainda que estes instrumentos possam não ser o melhor modelo para integrar mulheres na política, devido ao

fenómeno "mulheres token" (ver secção seguinte), permitiram a entrada, ainda que lenta e gradual, de muitas mulheres na política, em alguns países.

O mainstreaming de género surge como outra estratégia para a promoção da igualdade de género, sendo uma ideia sugerida em 1995, esta estratégia alargou-se às organizações internacionais e agências de desenvolvimento internacional, até mesmo aos governos nacionais, tratando-se então de um fenómeno internacional (Walby, 2005). O conceito de mainstreaming de género abrange a integração sistemática das necessidades e prioridades de ambos os géneros no processo de elaboração de políticas e em todos os níveis de governança, visando promover a igualdade entre mulheres e homens. Para tal, terão de ser incorporados de forma ativa, propostas de medidas direcionadas à igualdade de género, atendendo os seus respetivos efeitos nas diversas fases da elaboração de política pública, como implementação, monitorização e avaliação[5].

Por último, o que é considerado como questões políticas ao nível ideológico ou territorial está associado às visões dos atores que dominam as instituições políticas que são, tendencialmente, homens privilegiados (Franceshet, 2011). Nesta perspetiva, os interesses das mulheres são marginalizados pelo sistema, pertencentes ao domínio da esfera privada, e quando entram na esfera política, são considerados como questões "especiais" ou minoritárias (Celis & Lovenduski, 2018). Sem condições para subverter a esfera política, a elevada presença feminina pode não ter significado (Goetz & Hassim, 2003).

Embora a desigualdade de género na política persista em todo o mundo, a sua mitigação apresenta-se cada vez mais como um objetivo comum, ao nível político, tanto doméstico como internacional (Squires, 2007).

2.2.Igualdade de género na Política Externa

Tal como as entidades políticas domésticas, os atores internacionais desempenham um papel impulsionador no reconhecimento e na proteção dos direitos políticos das mulheres (Gray et al., 2006). A Organização das Nações Unidas (ONU) foi um dos atores internacionais que atuou significativamente nesse âmbito. Entre 1976-86, empenhou-se na mitigação da desigualdade de género, através da implementação de iniciativas para a promoção da igualdade de género aos níveis social, económico e político. Adicionalmente, a ONU elaborou das políticas externas mais importantes para a concretização da igualdade de género: a Plataforma pela Ação de

[5]https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/incorporation-of-equal-opportunities-into-community-policies.html (acedido em 20/10/2025)

Pequim, de 1995, a Resolução 1325, do Conselho de Segurança da ONU, de 31 de outubro de 2000, e a introdução da igualdade de género como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030 da ONU.

No que toca à Plataforma pela Ação de Pequim, esta trouxe ao debate internacional uma linha de pensamento inovadora para a elaboração de políticas de igualdade de géneros, introduziu na agenda internacional o conceito de igualdade de género como uma questão de interesse universal e enfatizou que os direitos das mulheres são também direitos humanos. Atualmente, trata-se de um dos principais quadros de referência para a promoção da igualdade de género, estando alinhado com a Agenda 2030 da ONU, particularmente o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5[6].

A Resolução 1325 pretende alertar para os conflitos armados e como eles detêm um impacto desigual nos géneros, realçando a importância da participação das mulheres ao longo de todo o processo de reconstrução da paz. Neste contexto, é essencial empoderar mulheres e raparigas para viabilizar uma cultura de paz em várias vertentes, tais como na educação, na sustentabilidade, no desenvolvimento económico, nos direitos humanos, e na participação democrática nos níveis familiar, regional, nacional e global[7].

A introdução da igualdade de género enquanto ODS número 5, intitulado "Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas" ambiciona eliminar todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas; eliminar todas as formas de violência contra este grupo, nomeadamente nas esferas pública e privada, incluindo tráfico, exploração sexual e outras formas, bem como garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública[8].

A política externa é um conceito que permite interpretar, na perspetiva de um Estado ou dos seus representantes, os motivos das suas decisões tomadas (Sankowski, 2011). Para o autor, as decisões estão relacionadas com o modo de interação com outras entidades políticas externas. Já Aggestam e True (2020) caracterizam a política externa como a constante negociação de objetivos, compromissos ou normas num sistema internacional complexo que abrange várias entidades políticas e onde as ações de cada ator influenciam a maneira como as entidades se

[6] https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=plataforma-de-acao-de-pequim-portugal-25-anos-depois (acedido em 16/6/2025)
[7] https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/mulheres-paz-e-seguranca-1325/enquadramento/ (acedido em 16/6/2025)
[8] http://globalgoals.org/goals/5-gender-equality/ (acedido em 16/6/2025)

apresentam, como são vistas e quais os instrumentos de comunicação e interação que adotam entre elas.

A integração da igualdade de género na política externa torna-se fulcral para que sejam cumpridos os objetivos mapeados nas iniciativas mencionadas acima, que visam mitigar as assimetrias de género na esfera política. Além da implementação da estratégia do mainstreaming de género, alguns países como a Suécia têm procurado incorporar ou mesmo adotar uma política externa feminista que integra a perspetiva de género nas suas políticas externa através da incorporação de normas pró-género, incluindo nas ações diplomáticas; pretende aumentar a representação feminina em postos de prestígio e em processos de negociação, e ainda trabalhar no âmbito da promoção dos direitos das mulheres em contexto externo (Aggestam & Bergman-Rosamond, 2016).

Atualmente, há duas tendências na política externa: por um lado, tem-se assistido a um aumento de estados que se têm comprometido com a promoção da igualdade de género na sua política externa, como são o caso da Suécia, Noruega e Canadá que incorporaram a agenda "Women, Peace and Security"[9] como um pilar fundamental da sua política externa; por outro lado, tem surgido também a tendência oposta, que se opõe e rejeita a difusão de normas pró-género na agenda política doméstica e na política externa (Aggestam & True, 2024).

Na ótica de Aggestam e True (2020, p.144), um estado só pode assumir que implementou normas pró-género se incluir um ou mais dos seguintes compromissos na sua política externa:

1. Adotar, explicitamente, uma abordagem relativa às políticas que concernem a igualdade de género e os direitos das mulheres enquanto problemas-chave em diversas questões, como na segurança e defesa, crescimento económico, e aplicá-la a todos os níveis de elaboração da política externa;
2. Providenciar assistência internacional em matérias de desigualdade de género;
3. Considerar a segurança das mulheres e direitos humanos como indicadores para a estabilidade de um Estado, bem como para a segurança internacional;
4. Ativar mecanismos legislativos ou institucionais que promovam uma política externa sólida no que toca à igualdade de género, por exemplo, por meio de ações que concretizem a promoção da liderança feminina no âmbito da política externa.

Kardam (2004) defende que a postura do estado e a sua colaboração relativamente à questão da desigualdade de género são muito importantes, considerando as particularidades do sistema internacional. Apesar de este ser constituído por estados-nação soberanos, há a hipótese de a

[9] https://peacekeeping.un.org/en/women-peace-and-security-0 (acedido em 20/10/2025)

soberania ser comprometida pelo fenómeno da globalização. Explica ainda que um dos objetivos do movimento internacional de mulheres é promover o estabelecimento de normas de género no âmbito internacional, para que os estados possam assumir responsabilidade por elas.

A execução de ações de igualdade de género na política externa é, contudo, alvo de barreiras institucionais, sociais, culturais e políticas. No que se refere às barreiras institucionais, Aggestam e True (2020) argumentam que não há coordenação entre os ministérios, isto é, alguns adotam iniciativas que promovem a igualdade de género e outros não. Acrescentam ainda que essas iniciativas não se estendem a todos os domínios da política externa, servindo de exemplo os domínios da segurança e da defesa e da diplomacia.

Relativamente às barreiras políticas, embora seja reconhecido que os países devam implementar estratégias que permitem alcançar a igualdade de género, como é o caso do mainstreaming de género, na realidade, a implementação torna-se num processo complexo devido a dois fatores: à presença de forças políticas conservadoras (no poder ou não) e em período em que os países sofram transformações políticas. As transformações políticas referem-se à mudança de governos ou executivos, principalmente quando a transição é feita para partidos com ideologias distintas, podendo resultar no abandono ou negligência das políticas de género (Aggestam & Towns, 2019)

Em contexto de negligência destas políticas, isto pode ter origem em outros fatores, como a natureza das estruturas de poder na política externa, historicamente masculinas. Em espaços onde domina a perspetiva masculina, é muito difícil integrar a perspetiva feminina, pelo que os interesses femininos acabam por ser marginalizados (Enloe, 2014) devido, parcialmente, à resistência à integração de políticas de igualdade de género vocalizada pela crescente tendência antagónica às normas pró-género.

Por fim, a execução destas estratégias na política externa nem sempre é possível devido à falta de indicadores precisos e concretos para aferir a igualdade de género (Aggestam & True, 2020). Acresce-se ainda a dificuldade em detetar o fenómeno de "mulheres token" que se refere à integração simbólica de mulheres em cargos mais elevados, ou à integração de políticas de igualdade de género em documentos políticos, sem intenção de as concretizar (Aggestam & Towns, 2019).

Finalmente, apesar da questão de género ainda não ter alcançado o status de questão central na maioria das agendas internacionais ou domésticas, tem-se assistido a uma atenção crescente e ao compromisso de promover a igualdade de género (Engeli & Mazur, 2018).

2.3.Igualdade de Género na Diplomacia

Explorar a questão da igualdade de género na diplomacia é pertinente, pois a atividade diplomática é uma componente de grande peso na política externa, visto que são os diplomatas que representam e articulam os interesses dos estados nacionais (Barston, 2019) em espaços onde se discutem iniciativas internacionais ou europeias. Ainda que o número de mulheres diplomatas tenha aumentado, esta área é conhecida por ser predominantemente masculina (Lecler & Goltrant, 2025).

Existem algumas divergências no conceito de diplomacia, podendo ser considerada como um veículo de representação, comunicação e negociação entre duas ou mais entidades políticas (Minarova-Banjac, 2018). De extrema importância, a diplomacia permanece como um dos principais instrumentos políticos utilizados pelos estados para suscitar diálogos e articular os seus interesses nacionais (Berridge, 2015). Na perspetiva de Sharp (2019) a diplomacia não se trata apenas de um instrumento político dos estados, mas argumenta que é uma instituição social onde convivem diversas perspetivas políticas e que procura a sua negociação de forma pacífica e sem pôr em causa a legitimidade dos interesses das outras entidades políticas. Para Connolly (1915) a diplomacia é uma instituição adaptável, que possui tanto uma vertente pública como privada, que faz parte do estado, contudo, é uma atividade que existe muito antes da formação de estados-nação, e que possui um código de honra, mas não um código moral, pois a atividade diplomática não tem de ser moralmente correta ou virtuosa.

De acordo com a Convenção de Viena sobre Relações Diplomáticas[10], de 1961, o diplomata é um agente representante do seu estado cuja principal função é providenciar a comunicação e negociação entre entidades políticas, procurando sempre salvaguardar os interesses nacionais. Avaliar como a mulher se encaixa neste papel é também compreender de que modo a presença feminina subverte as dinâmicas e estruturas de poder que resistem à sua participação (Hackel, 2018), uma vez que a diplomacia é uma das componentes das relações internacionais que permanece centrada no homem (McCarthy & Southern, 2017). A cultura diplomática assimilou a limitação histórica das mulheres à carreira diplomática, pelo que continua a desviar a sua atenção das questões de género, nomeadamente da igualdade. Embora se tenha assistido a um aumento ao longo do século XXI, as diplomatas ainda são um grupo minoritário. Além das mulheres que foram capazes de converter as limitações desta cultura a seu favor e se tornaram

[10] https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/pdf/Protocolo-estado/viena_diplom%C3%A1ticas.pdf (acedido em 29/09/2025)

figuras notáveis na política externa (Minarova-Banjac, 2018), o trabalho de muitas outras diplomatas é negligenciado pelos seus pares.

A presença feminina neste mundo não é recente, porém, as mulheres eram formalmente excluídas da atividade diplomática e limitadas a papéis informais (indispensáveis) enquanto esposas e anfitriãs. Por um lado, ao corresponderem às expectativas das suas funções, estariam indiretamente a ajudar o estado a alcançar os seus interesses, o que conferia prestígio ao seu marido (Enloe, 2014). Por outro lado, quando assumiam um papel ativo na salvaguarda dos interesses nacionais, as mulheres eram envergonhadas por estarem a fugir às normas sociais que lhes eram impostas, o que poderia prejudicar a carreira do marido (Minarova-Banjac, 2018). Esta prática comprova a resistência à participação das mulheres. Embora contribuíssem para a proteção dos interesses nacionais, não lhes era formalizada a ação diplomática. Pelo contrário, esta inclusão era temporária e limitada, prevalecendo a superioridade do homem (French, 1992).

A partir da segunda metade do século XX, alguns países – como o Reino Unido, a França, a Noruega e outros – passaram a permitir a entrada de mulheres na carreira diplomática, ainda que com algumas limitações. O *marriage bar*, que vigorava até meados dos anos 70, era uma restrição legal que obrigava as diplomatas a abandonar as suas carreiras caso se casassem (McCarthy & Southern, 2017). É ainda durante a década de 70 que surge o debate que alerta para a desigualdade de género na política, incluindo na diplomacia. Assiste-se à criação das primeiras redes de mulheres diplomatas, assumindo-se como instrumento organizado para fazer face às estruturas desiguais e proporcionar solidariedade e apoio entre diplomatas (Aggestam & Towns, 2019). A criação destas redes deve-se também ao forte papel que as redes informais masculinas têm na proporção de oportunidades profissionais para aqueles que as integram (Niklasson, 2020), enquanto excluem as mulheres.

Desde essa década até à atualidade, registou-se um aumento da entrada das mulheres na diplomacia, no entanto, ainda persistem obstáculos. As diplomatas continuam a ocupar cargos tendencialmente administrativos (Enloe, 2014), o que se traduz na sub-representação em cargos de prestígio, tais como os de embaixadora, chefes de missão e outros, refletindo a continuidade de hierarquias de género nas instituições diplomáticas (Aggestam & Towns, 2019). Existem ainda desequilíbrios nas nomeações, uma vez que as diplomatas são tendencialmente colocadas em países com menor prestígio político, menos conflitos armados ou maior índice de desenvolvimento de género (Kreft et al., 2022).

Na cultura diplomática, persiste a valorização dos traços de personalidade atribuídos aos homens, como a racionalidade, a dominância e a assertividade (Towns, 2020; Murphy, 2015).

Por sua vez, a associação de características como submissão, passividade e imprevisibilidade às mulheres justifica a sua exclusão de cargos de liderança (Minarova-Banjac, 2018). Frequentemente assumem duas identidades: mulher-diplomata ou diplomata-mulher. Ao optarem pela primeira, estão a desprivilegiar a carreira profissional, pelo que as suas ações podem ser vistas como representativas de todo o género feminino. Caso se assumam diplomatas-mulher, são equiparadas aos seus colegas, pelo que têm de operar em condições que beneficiam os seus pares, tais como aceitar e replicar os seus comportamentos e ações (Neumann, 2008). Outro desafio é a conciliação da carreira diplomática com a vida privada, tendencialmente marcada pela sobrecarga de responsabilidades domésticas. Mesmo com a abolição do *marriage bar*, este estigmatizou a incompatibilidade entre a vida privada e a vida profissional, levantando questões acerca do compromisso e da disponibilidade das diplomatas com a sua carreira (McCarthy, 2014).

A ONU, a partir da sua agência United Nations Women[11], ambiciona implementar políticas de igualdade através da cooperação dos governos ou ministérios dos negócios estrangeiros. No plano europeu, a União Europeia também desenvolveu projetos direcionados à promoção da igualdade de género na diplomacia, como é o caso da Estratégia para a Igualdade de Género[12], criada em 2020.

2.3.1.Igualdade de Género na Diplomacia em Portugal

Em primeiro lugar, é importante enfatizar que o acesso à carreira diplomática para as mulheres portuguesas só foi permitido após o início da transição para a democracia, em 1974. A entrada das mulheres portuguesas foi mais tardia em comparação com outros países europeus (Casaca & Marques, 2023), por exemplo, no caso francês, em 1928 passa a ser permitida às mulheres francesas a realização do exame de admissão à carreira, ainda que estivessem limitadas aos cargos inferiores. Em 1930, Suzanne Borel torna-se a primeira mulher diplomata francesa[13].

Passados 50 anos, prevalecem assimetrias tanto na representação feminina como na progressão na carreira diplomática das mulheres (Casaca & Marques, 2023). A masculinização

[11] https://www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/laws-and-policies (acedido em 27/10/2025)

[12] https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pt (acedido em 27/10/2025)

[13] https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/le-ministere-et-son-reseau/l-egalite-femmes-hommes-au-ministere/article/la-pionniere-suzanne-borel-premiere-femme-diplomate-en-france (acedido em 27/10/2025)

destes espaços contribui para criar uma espécie de "invisibilidade" da presença feminina, que dificulta a desconstrução da atual estrutura tradicional, mas também impede que as mulheres sirvam como modelo de inspiração a outras mulheres ou jovens (Casaca & Lortie, 2017).

Com o intuito de se alinharem com as orientações das organizações europeias e em território nacional, em 2011 e 2014, são elaborados dois planos setoriais, que apelam à promoção da igualdade de género no Ministério dos Negócios Estrangeiros, sendo esses os I e II Plano Setorial para a Igualdade (PSI), respetivamente.

As principais áreas de intervenção do I PSI remetem à redução da sub-representação em cargos de topo das hierarquias profissionais e à redução do absentismo feminino decorrente de desequilíbrio na partilha de responsabilidades familiares ou profissionais. No que toca aos seus objetivos, este plano dá continuidade à promoção da integração da perspetiva de género, com vista a representar mulheres e homens de forma mais equilibrada, principalmente nas estruturas de tomada de decisão. Algumas das medidas a implementar passam pela divulgação de mecanismos governamentais para a igualdade; a capacitação para o domínio da igualdade de género, cidadania e não discriminação, através de ações de formação; promoção de linguagem inclusiva; promoção da igualdade de género nas comunidades portuguesas, e ainda a "participação no processo de elaboração, difusão e implementação das políticas de igualdade da UE e de outros fora internacionais de que Portugal é parte" (Casaca & Marques, 2023; Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2011)

Relativamente ao II PSI, este assume como área estratégica a mitigação da sub-representação de mulheres nas chefias de missão em embaixadas, representações, missões e consulados, além das já delineadas no I PSI. Consolidar a integração da perspetiva de género em todas as vertentes de atuação, e promover uma representação equilibrada de mulheres e homens são os dois objetivos deste plano de ação. Quanto às suas medidas, pretende melhorar o "Portal para a Igualdade"; participar no processo de elaboração, difusão e execução das políticas de igualdade de género na União Europeia, e em organizações internacionais; reforçar a promoção da igualdade de género junto das comunidades portuguesas; e aprofundar a dimensão da igualdade de género nas relações com os países de residência e de trabalho de cidadãos portugueses (Casaca & Marques, 2023; Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2014).

De salientar que os PSI não foram continuados pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros. Ainda que tenham sido enviados e-mails à Secretaria-Geral do MNE a questionar se estes planos foram substituídos por outros de natureza mais alargada, se tinham passado a integrar uma estratégia nacional, ou se simplesmente deixaram de ser realizados planos para a igualdade no MNE, não foi obtida qualquer resposta.

3.Metodologia

Como referido na Introdução, a dissertação ambiciona responder às seguintes duas perguntas de partida: "Qual a configuração da igualdade de género na diplomacia a nível comparativo, entre os anos 1998 e 2024?", e "Qual a situação específica do caso português, em termos de acesso, progressão e representação feminina?". Para responder à primeira pergunta de partida, utilizou-se a base de dados quantitativa comparativa "GenDip: Gender in Diplomacy", à qual foram adicionadas duas variáveis para enriquecer a análise. A segunda questão foi respondida de forma objetiva, através de dados que quantificam número e percentagem de candidatos ao exame de admissão à carreira diplomática, a percentagem de mulheres nas diversas categorias da carreira diplomática portuguesa, e ainda a frequência de mulheres em cargos de liderança na política externa e diplomacia representativa, bem como de forma subjetiva com base na perceção de mulheres diplomatas portuguesas, expressa através de entrevistas realizadas que ilustram as particularidades da carreira diplomática, salientando os seus desafios. Passarei em seguida a descrever mais detalhadamente cada um deste tipo de dados.

3.1.Análise de Género Comparativa da Diplomacia

Começando pela análise comparativa através da base de dados "GenDip: Gender in Diplomacy", que objetiva o fornecimento de informação acerca do género dos diplomatas, em vários países, num horizonte temporal entre 1968 e 2024 (Towns & Niklasson, 2025). Esta base de dados, originalmente, contém vasta e extensa informação. Como mencionado anteriormente, abrange o período entre 1968 e 2024, precisamente nos anos 1968, 1978, 1988, 1998, 2003, 2008, 2013, 2014, 2019, 2021, 2024, e é composta por 89446 chefes de missão.

Segundo a distinção da Convenção de Viena sobre Relações Diplomáticas[15], o cargo de chefe de missão pode ser constituído por três diferentes títulos: *chargé d'affaires*, ministro e embaixador. Os *chargé d'affaires* designam o cargo mais baixo da área da diplomacia representativa e operam em caso de ausência do embaixador. Estes podem ser nomeados para chefes de missão em situações onde as relações diplomáticas entre dois estados são fracas ou ténues[16]. O ministro e o embaixador desempenham funções semelhantes, sendo que o ministro ocupa a posição intermédia dos cargos de diplomacia representativa reconhecidos pela

[15] https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/pdf/Protocolo-estado/viena_diplom%C3%A1ticas.pdf (acedido em 29/09/2025)

[16] https://www.britannica.com/topic/charge-daffaires (acedido em 27/10/2025)

Convenção de Viena, e o cargo de embaixador remete ao mais alto e prestigioso cargo da diplomacia representativa. Ambos exercem funções de representação de um país, tendo de manifestar e proteger os interesses nacionais, servindo como canais de comunicação entre as entidades políticas do país de origem e o país que os acolhe (Sen, 1965). Por último, a base de dados "GenDip" apresenta outra categoria, além destas três, denominada "outros"[17]. As variáveis da base "GenDip", cuja unidade de análise é o chefe de missão, utilizadas para análise são o ano, género, título, país de origem, país de destino, e as regiões de origem e destino dos embaixadores. Todos os países inseridos nesta base de dados – 194 no total – possuem pelo menos 50 chefes de missão.

Na tentativa de adequar a base de dados ao objetivo de análise, optou-se por filtrar a base de dados original (GenDip), para incluir apenas países democráticos. Para tal, recorreu-se aos dados da "Freedom House"[18], cujo trabalho pretende classificar os regimes políticos de todos os países e encaixá-los em três categorias: democrático, parcialmente democrático e não democrático. Com base nos critérios da "Freedom House", foi possível eliminar todos os países considerados "parcialmente democráticos" e "não democráticos".

De seguida, reduziu-se o período temporal para 1998 e 2024. O horizonte temporal original abrangia os anos de 1968, 1978 e 1988, que incluíam regiões geopolíticas que atualmente não existem, nomeadamente a URSS. Seleciona-se o ano de 1998 por se tratar do mais próximo da dissolução dessa região e da consequente formação de estados independentes.

Foi realizada uma terceira filtragem, onde foram retirados todos os países cuja população é menor do que 1 milhão de habitantes, por se considerarem países menores, "micro-estados" ou estados pouco relevantes do ponto de vista demográfico. Contudo, nesta filtragem foi feita uma exceção para Luxemburgo, por este ser um membro fundador da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço (CECA), o que revela importância do ponto de vista diplomático.

Por fim, foram adicionadas duas variáveis à base de dados original, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e o Índice de Desenvolvimento de Género (IDG). Para a recolha de ambas variáveis, contou-se com o banco de dados da agência *United Nations Development Programme*[19]. Anteriormente à criação do IDH, a medição do desenvolvimento

[17]A categoria "outros" na base de dados "GenDip" remete para outros títulos como "chefe de missão", "chefe de secção", "secretário", "cônsul", "diplomata representativo", "*envoy*" e "assistente de alto-comissário".

[18]Freedom House. (2025). Freedom House dataset. https://freedomhouse.org/report/freedom-world (acedido em 04/10/2025)

[19]https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI; https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI (acedido em 04/10/2025)

de um país estava simplesmente associada ao crescimento económico. Enquanto conceito inovador, o IDH mede, a nível mundial, o desenvolvimento ou progressão de um país com base em dimensões como a saúde, educação e padrões de vida de um país. Os seus respetivos indicadores são a esperança média de vida no nascimento, o número de anos de escolaridade obrigatória e a média de anos de escolaridade até aos jovens com ou acima 25 anos, e o rendimento nacional bruto *per capita*. Os valores do IDH variam num intervalo de 0 a 1, sendo o país mais próximo de 0 aquele que possui pior índice de desenvolvimento humano, e o país mais próximo do valor 1, o oposto. Estes valores encorajam à reflexão das classes políticas ao comparar vários países com o mesmo Produto Nacional Bruto, mas que possuem índice de desenvolvimento humano diferentes. Ainda que uma medida inovadora, o IDH ainda não reflete em outras medidas importantes como desigualdades, pobreza, segurança humana, ou outras.

Relativamente ao IDG, este mede as desigualdades de género de um país em três dimensões: saúde, a partir da esperança média de vida ao nascimento, feminina e masculina; educação, através dos indicadores do número de anos de escolaridade obrigatória nas crianças (feminina e masculina) e a escolaridade média para os jovens com e acima de 25 anos (feminina e masculina); e recursos económicos com a estimativa de rendimentos recebidos, feminino e masculino. A interpretação dos valores do IDG difere um pouco do IDH, ou seja, valores abaixo de 1 significam que há maior índice desenvolvimento humano para os homens do que para as mulheres, já os valores acima 1 mostram o oposto, isto é, que há maior nível de desenvolvimento humano para mulheres do que homens. O valor 1 indica igualdade de género nesse país.

Assim, depois da seleção e filtragem adequada dos dados, a base de dados final é constituída por 49 países e 27411 chefes de missão.

3.2.Acesso, progressão e representação feminina no caso português

No que concerne à resposta à segunda pergunta de partida "qual a situação específica do caso português, em termos de acesso, progressão e representação feminina?", como referido, foram seguidas duas abordagens. A primeira trata-se de uma abordagem objetiva, que procurou fazer uso de dados secundários.

Por um lado, foram utilizados dados explorados por Casaca e Marques (2023), num trabalho realizado ao abrigo do Ministério dos Negócios Estrangeiros, e que pretende refletir sobre a integração feminina nos quadros administrativos e políticos do MNE, incluindo na carreira diplomática, sublinhando ainda a incorporação de "políticas e práticas institucionais

mais inclusivas para mulheres e homens, em paridade e na sua diversidade" como um desafio essencial para o Ministério. Por outro lado, foi utilizado um documento produzido pela rede informal de mulheres diplomatas portuguesas[20] (MUD@R) no âmbito do Dia Internacional da Mulher de 2024, que descreve a missão e objetivos desta rede, tais como "promover a igualdade de género na carreira diplomática, nos seus vários escalões e no exercício de funções tanto nos serviços internos como nos serviços externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros" e "promover uma reflexão em torno da adoção de uma perspetiva de género na política externa portuguesa". O documento indica alguns dados relativos à desigualdade de género na carreira diplomática, nomeadamente no seu acesso e progressão, mas também identifica as poucas chefias de missão exercidas pelas diplomatas portuguesas, mostrando o desequilíbrio entre géneros.

A segunda abordagem é mais subjectiva e consiste na análise de entrevistas. Por relatarem experiências pessoais das entrevistadas, as entrevistas são consideradas testemunhos, assumindo-se então como fonte primária (Pendas, 2009). Uma vez que retratam experiências individuais, as entrevistas não nos permitem obter informação acerca de processos históricos além do foco individual, mas providenciam perspetivas únicas do entrevistado relativamente a um processo histórico específico que tenha vivido, neste caso, a abertura da carreira diplomática às mulheres portuguesas, em 1974, e os obstáculos que enfrentaram nesta carreira predominantemente masculina.

O processo de pesquisa das entrevistas utilizadas para a dissertação principiou com uma consulta no motor de pesquisa Google Chrome utilizando as palavras-chave: "diplomatas portuguesas" e "entrevistas". Após obter alguns nomes, como o de Ana Gomes, realizou-se outra pesquisa. Desta vez, manteve-se a palavra-chave "entrevista", tendo-se colocado o nome de diplomatas atrás da palavra-chave. Por não ter sido tão bem sucedida como a anterior, optou-se por alargá-la. Assim, no Google Chrome, utilizaram-se as palavras-chave "diplomatas portuguesas", "entrevistas" e nomes de jornais portugueses, como o Público, Expresso, Jornal de Notícias e o Diário de Notícias. Isto permitiu recolher novos nomes, e realizar o mesmo processo para a segunda pesquisa. Por fim, fez-se uma última pesquisa na plataforma Youtube empregando-se das palavras-chaves "diplomatas portuguesas" e "entrevistas".

Ana Gomes, Ana Barata, Vera Fernandes, Margarida Figueiredo, Ana Martinho e Joana Fisher são as entrevistadas, num total de 7 entrevistas. Quatro das sete entrevistas utilizadas

[20] https://goa.consuladoportugal.mne.gov.pt/images/240308_dados_mudr_dia_internacional_das_mulheres.pdf (acedido em 10/10/2025)

foram realizadas no âmbito de um projeto denominado "Memória Oral da Diplomacia Portuguesa"[21], da autoria do Instituto Diplomático, em 2024, contando com a participação de Ana Barata, Ana Gomes, Vera Fernandes e Margarida Figueiredo. A quinta entrevista, em vídeo, foi realizada em contexto do Dia da Mulher, "Mulheres na Diplomacia Portuguesa"[22], também da autoria do Instituto Diplomático, de 2021, com as intervenções de Ana Martinho e Joana Fisher. Por fim, há ainda a entrevista à Ana Gomes pela Associação Sindical de Diplomatas Portugueses[23], em 2015 (ver anexo B).

É importante esclarecer que a ideia inicial era a realização de entrevistas pessoalmente. Iniciou-se o processo de envio de e-mails no início do mês de junho, pelo que foram enviados e-mails tanto às várias direções-gerais que constituem o Ministério dos Negócios Estrangeiro, como a e-mails profissionais de algumas diplomatas ou chefes de divisão. Um segundo processo de envio surgiu a meio do mês de julho, particularmente às direções-gerais do Ministério. Nesta fase foram obtidos alguns e-mails profissionais de diplomatas e chefes de divisão. Numa terceira fase, em final de julho, realizaram-se convites a entrevista pelo correio eletrónico. Ao longo do mês de agosto, o processo para solicitar os restantes e-mails através das direções-gerais continuou. No final do mês de agosto, tinha-se obtido duas resposta negativa, uma positiva (que passaria a não-resposta, após um segundo convite a entrevista) e seis não-respostas. Finalmente, no início de setembro, enviou-se o último conjunto de e-mails. De realçar que muitos dos e-mails nunca passaram a convite a entrevista, pois não foi possível conhecer o e-mail da diplomata ou chefe de divisão. No total, obtiveram-se: uma (nova) resposta positiva, duas respostas negativas e seis não respostas. Atendendo às adversidades, o plano original da dissertação foi adaptado à presente configuração.

A análise das entrevistas foi feita de seguinte forma. Posteriormente à leitura das entrevistas, foram criadas duas dimensões de análise, de forma a explorar temas transversais às mesmas (ver anexo C). A dimensão Percurso e a dimensão Obstáculos. Esta última é composta por cinco sub-dimensões: Maternidade, Casamento, Estereótipos, Relações entre colegas e Presença feminina. A primeira dimensão pretende explicitar quais os diferentes motivos que levaram as diplomatas portuguesas a ingressar nesta carreira tão recente para as mulheres. De seguida, a dimensão Obstáculos é composta por várias sub-dimensões que aprofundam temas ainda atuais na vida diplomática. Aliás, em alguns testemunhos mais recentes alguns desses

[21] https://memoriaoraldiplomacia.mne.gov.pt/pt/entrevistas (acedido em 29/09/2025)
[22] https://www.youtube.com/watch?v=P6jHEtVb4Gk&t=2865s (acedido em 29/09/2025)
[23] https://www.asdp.pt/entrevista_embaixadora_ana_gomes.html (acedido em 29/09/2025)

obstáculos estão ainda muito presentes. No que toca à maternidade, esse é um evento biológico na vida de muitos casais, porém, nem sempre se sentiu apoio por parte do Ministério para lidar com a chegada de um filho, contribuindo para o acréscimo de dificuldades numa carreira que, por si só, já implica complexidade; o casamento, refere-se a sacrifícios feitos pelo casal para conciliar a vida privada e profissional, e as tensões que essa conciliação traz; os estereótipos implica abordar algumas das situações em que estas mulheres sofreram pressão, foram julgadas ou discriminadas pelos seus colegas devido às perceções que estes tinham associados ao género feminino; a relação entre colegas passa pela análise das relações entre diplomatas femininos e masculino e como algumas interações foram desagradáveis; por fim, a presença feminina, incide sobre a atual presença feminina na carreira diplomática portuguesa, nas palavras e visões das próprias diplomatas. A exploração das entrevistas tem como objetivo aferir as perceções, visões ou comportamentos desenvolvidos ao longo das suas carreiras, contribuindo para o enriquecimento da dissertação, através da consciencialização que as mesmas trazem. Ambas análises permitem a comparação dos períodos em que estiveram no ativo e a realidade atual, oferecendo uma visão ampla do panorama da situação de género português. Uma vez que as entrevistas não foram elaboradas pela autora da dissertação, não foi possível obter informação para todas as dimensões em cada entrevista.

4.Análise da Igualdade de Género na diplomacia

4.1.Configuração da igualdade de género na diplomacia

Nesta secção, objetiva-se responder à primeira pergunta de partida: "Qual a configuração da igualdade de género na diplomacia entre os anos 1998 e 2024?". Por se tratar de uma análise comparativa, o caso português será ilustrado o quanto possível.

Na tabela 1, observa-se que existem 27411 chefes de missão. Do total, 21926 são homens e 5485 são mulheres. Atendendo a este cenário, é visível o desequilíbrio de género neste cargo, com os homens a representar 80% do total de chefes de missão e as mulheres apenas 20%. Após a leitura da tabela 1, é relevante aferir qual a distribuição dos chefes de missão, pelos 49 países da base de dados, apresentada pelo gráfico 1.

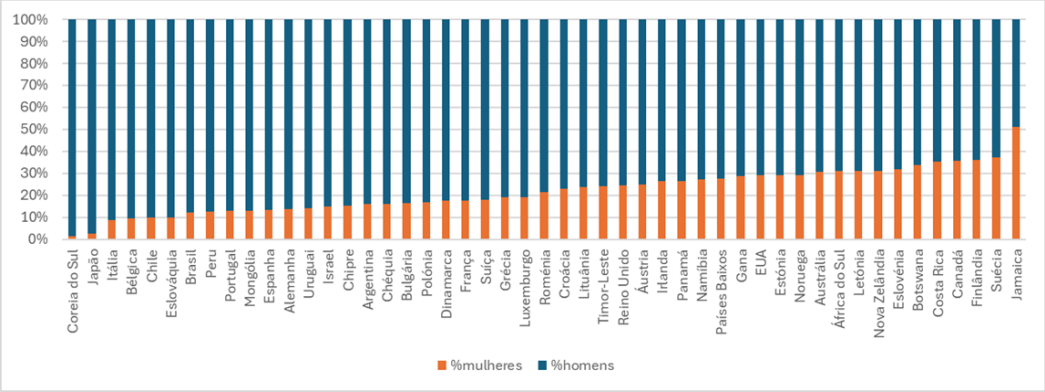
Tabela 1 - Número e percentagem de chefes de missão, por género (N e %)

	N	%
Homens	21926	80
Mulheres	5485	20
Total	27411	100

Fonte - Realizada pela autora com base em GenDip (2025) e Freedom House (2025)

O gráfico 1 permite detetar uma tendência transversal a praticamente todos os países: a sub-representação de mulheres em cargos de chefia de missão. Apenas a Jamaica surge como exceção, com mais de 50% de mulheres entre os seus chefes de missão. Por outro lado, a Coreia do Sul é o país que apresenta a percentagem mais baixa (1,4%) de mulheres a desempenhar a chefia de missão. O Japão é o segundo país com menor representação feminina neste cargo, com pouco mais de 2%. Já a Itália, Bélgica e Chile apresentam valores perto dos 10% de mulheres a chefiar uma missão. Adicionalmente, observa-se um conjunto de países com valores perto dos 20% de representação feminina em função de chefe de missão, tais como Argentina, Chéquia, Bulgária, Polónia, Dinamarca, entre outros. A Austrália, África do Sul, Letónia, Nova Zelândia, Eslovénia apresentam valores acima dos 30%, já a Finlândia e a Suécia aproximam-se dos 40%, representando os valores mais altos. Por fim, retira-se que Portugal está inserido no grupo de países com maior sub-representação feminina, ocupando o 9º lugar do gráfico 1, com pouco mais de 10%.

Gráfico 1 - Percentagem de chefes de missão, por género e por país (%)



Fonte - Realizada pela autora, com base em dados de Gender in Diplomacy (2025) e Freedom House (2025)

Para precisar os valores portugueses, a tabela 2 mostra o número (N) e percentagem (%) por género do corpo de chefia, em Portugal. Esta revela um visível problema de sub-representação feminina no caso português, visto que, dos 544 chefes de missão, apenas 70 são mulheres e os restantes 474 são homens, o que corresponde a 12,9% e 87,1%, respetivamente.

Tabela 2 - Número e percentagem de chefes de missão em Portugal, por género (N e %)

	N	%
Homens	474	87,1
Mulheres	70	12,9
Total	544	100

Fonte - Realizada pela autora, com base em dados Gender in Diplomacy (2025) e Freedom House (2025)

Como mencionado anteriormente, estes chefes de missão detêm um título, seja esse *chargé d'affaires*, ministro, ou embaixador. Na tabela seguinte demonstra-se o número e percentagem dos chefes de missão, por género, nos três títulos. Na tabela 3 observa-se detalhadamente os valores correspondentes aos títulos dos chefes de missão. No caso do cargo de *chargé d'affaires*, 81% são representados por homens e 19% por mulheres. Este desequilíbrio mantém-se no título mais elevado, o de embaixador/a, composto por 20856 homens e 5113 mulheres, com 80% e 20%, respetivamente. Por fim, o menor grupo é o de ministro/a, que conta com 13 chefes, sendo 5 homens e 8 mulheres. Este grupo diminuto é o único dos três que apresenta mais mulheres (61,5%) do que homens (38,5%). É essencial mencionar que o valor total dos chefes de missão é inferior ao valor total apresentado inicialmente. Essa diferença deve-se a falhas de informação na base de dados, isto é, em alguns países não é possível obter o género ou título do chefe de missão. Adicionalmente, foi realizado um teste do qui-quadrado, de forma a avaliar a relação entre o género e o título dos chefes de missão, se há uma relação significativa

ou não, e o que esta pode significar. Com um p-value=<0,001 comprova-se que há uma relação entre o género dos chefes de missão e o seu título.

Tabela 3 - Chefes de missão nos 49 países, por género (N e %)

			Chargé d'affaires	Ministro	Embaixador
Género	Homens	N	668	5	20856
		%	80,7	38,5	80,3
	Mulheres	N	160	8	5113
		%	19,3	61,5	19,7
Total		N	828	13	25969
		%	100	100	100

Fonte - Realizada pela autora, com base em dados Gender in Diplomacy (2025) e Freedom House (2025)

No caso português, o corpo de chefes de missão é composto por menos mulheres do que homens. Na tabela 4, detalha-se o número e percentagem dos chefes de missão, por género, pelos três títulos. Numa primeira leitura, verifica-se que o corpo de chefes de missão portugueses não inclui nenhum/a ministro/a. Adicionalmente, o valor total enunciado nesta tabela (532) não é igual ao valor apresentado na tabela 2 (544). Esta diferença ocorre pelas mesmas razões apresentadas na análise da tabela 3. No cargo de *chargé d'affaires*, Portugal apresenta 6 homens, o que corresponde a 75% do total, e 2 mulheres, com 25% do total. Relativamente aos embaixadores portugueses a exercer função de chefia, os homens representam 88% deste grupo, enquanto as mulheres atingem apenas os 12%.

Tabela 4 - Chefes de missão em Portugal, por género e título (N e %)

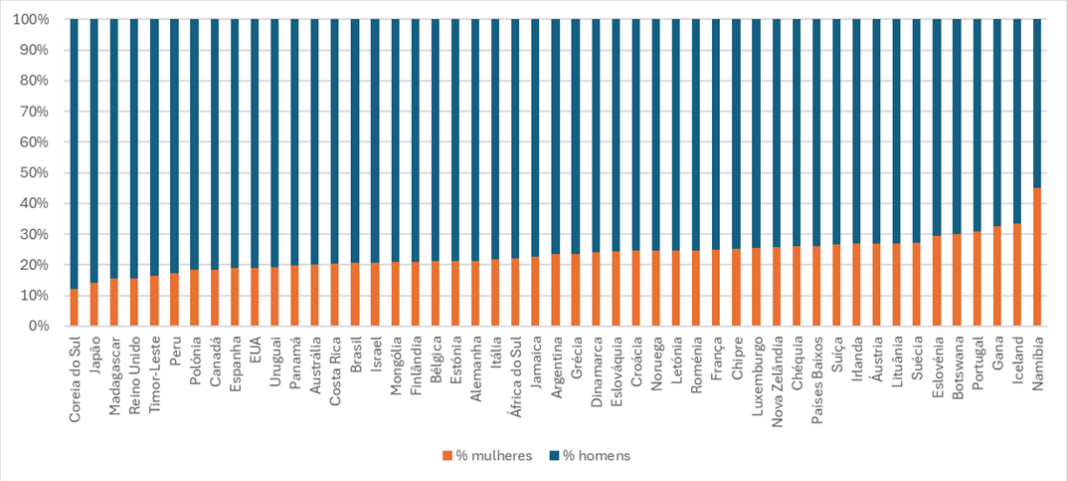
			Chargé d'affaires	Embaixador	Total
Género	Homens	N	6	459	465
		%	75	87,6	87,4
	Mulheres	N	2	65	67
		%	25	12,4	12,6
Total		N	8	524	532
		%	100	100	100

Fonte - Realizada pela autora, com base em dados Gender in Diplomacy (2025) e Freedom House (2025)

Além de olhar para o corpo diplomático dos 49 países de origem destes chefes de missão é também relevante explorar os países onde estes chefes de missão são colocados. Os resultados estão patentes no gráfico seguinte.

Numa primeira análise, os valores são imediatamente interessantes, pois os dois países que menos mulheres têm no seu corpo de chefia são também os países a receber menos mulheres, embora os valores sejam um pouco superiores aos anteriores. Por outro lado, Jamaica que detinha mais mulheres enquanto chefes de missão no seu território, agora possui uma percentagem mais baixa de mulheres colocadas nesse país, cerca de 22%. A Namíbia é o país onde são colocadas mais chefes de missão do género feminino, com 45%.

Gráfico 2 - Chefes de missão por países de destino, por género (%)



Fonte - Realizada pela autora, com base em dados Gender in Diplomacy (2025) e Freedom House (2025)

De momento, a análise focar-se-á nos índices de desenvolvimento humano e de género, que permitirão averiguar as características dos países que enviam e recebem mulheres. Para tal, será realizado um teste-t para o conjunto de análises. O teste-t é um teste estatístico que compara as médias de dois grupos, de modo a determinar se há diferença significativa entre eles. Iniciando-se pelo estudo do IDH, que varia entre 0 e 1, verifica-se que o conjunto de países que enviam chefes de missão homens e o conjunto de países que enviam chefes de missão mulheres possuem a mesma média de IDH, a saber 0,87, comprovado pelo resultado do teste-t não significativo, p-value=0,874. Deste modo, consta que o IDH não é um fator distintivo do género do chefe de missão que o país envia; ou seja, países com IDH mais elevado não enviam mais mulheres, ao contrário do que se poderia prever. Desta vez, a partir da análise do IDH dos países que recebem os chefes de missão, é patente que os países de destino com mulheres a desempenhar cargo de chefia têm um IDH superior (0,781) em relação aos países onde os homens chefes de missão são colocados (0,756). O resultado deste teste-t é p-value=<0,001.

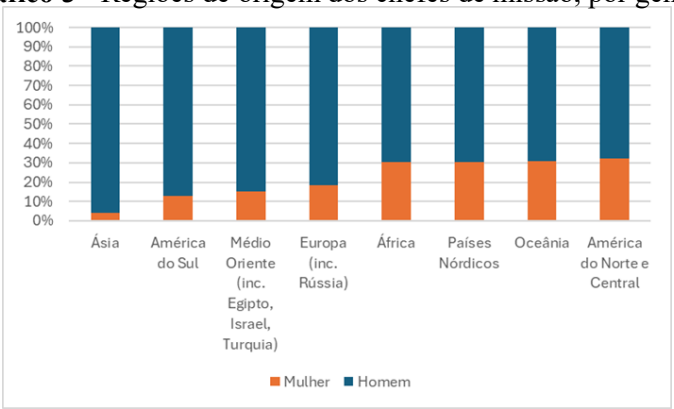
Para a análise do IDG, que varia entre 0 e 1 será seguida a mesma lógica. Posto isto, o IDG dos países que enviam mulheres chefes de missão é o mesmo ao IDG dos países que enviam homens chefes de missão, sendo 0,979 um valor alto atendendo ao intervalo de interpretação

deste índice. O teste-t indica p-value=0,235. Relativamente aos países onde as chefes de missão são colocadas, estes apresentam um IDG superior (0,96) aos países para onde os chefes de missão se deslocam, 0,948, com um resultado do teste-t de p-value=<0,001. Esta conclusão vai de encontro ao estudo de Kreft et al. (2022).

Uma vez analisados os valores da composição dos corpos de chefia de missão por país, detalhando as análises por género e, de seguida, por títulos, amplia-se a análise às regiões para averiguar quais as regiões com maior representação feminina em chefias de missão. Irá também fazer-se a mesma análise para os países de destino dos chefes de missão, isto é, avaliar quais são as regiões onde são colocadas mais mulheres em chefias. O caso português também será ilustrado nesta avaliação.

Iniciando pelas regiões de origem dos chefes de missão dos 49 países em análise, observa-se que a Ásia é a região com menos mulheres nos grupos de chefia doméstica – valores já analisados acima. Por sua vez, é a América do Norte e Central a região com o maior número de grupos femininos a chefiar, ao nível doméstico, com mais de 30%. Um dos fatores que expliquem este valor pode ser o número elevado de chefes de missão que os Estados Unidos e o Canadá possuem. De salientar que a Jamaica também poderá contribuir para este valor, visto que é o país com o maior número de mulheres chefes de missão, ainda que seja de dimensões muito menores em comparação com os EUA e o Canadá. Um valor que fica muito aquém do esperado é o da região europeia, que se estima em 20%.

Gráfico 3 - Regiões de origem dos chefes de missão, por género (%)

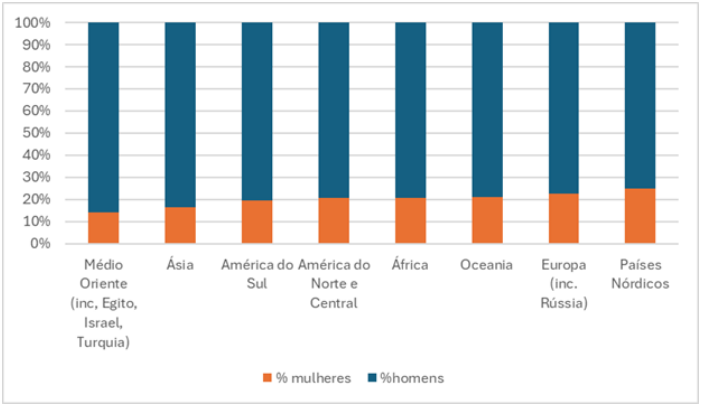


Fonte - Realizada pela autora, com base em dados Gender in Diplomacy (2025) e Freedom House (2025)

Seguindo o mesmo modelo de análise, serão abordados os países onde são designados estes chefes de missão. Observando o gráfico seguinte, chega-se à conclusão de que os Países Nórdicos são a região que mais acolhe essas mulheres diplomatas, com 25%, e que a Europa ocupa o segundo lugar com valores um pouco abaixo de 20%. Ainda neste gráfico, retira-se

que, ainda que o Médio Oriente seja a região com menos mulheres, a diferença percentual entre esta região e os Países Nórdicos não é gritante, com 15% e 25%, respetivamente.

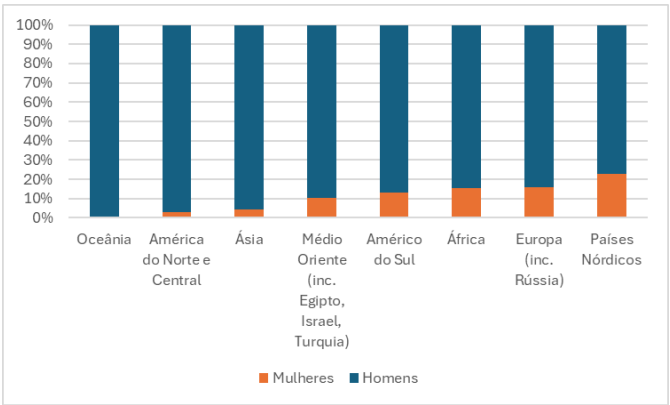
Gráfico 4 - Regiões onde são colocados os chefes de missão, por género (%)



Fonte - Realizada pela autora, com base em dados Gender in Diplomacy (2025) e Freedom House (2025)

Por fim, a análise comparativa do caso português será feita apenas para os países onde são vão os chefes de missão portugueses, ou seja, os países de destino. No gráfico abaixo pode-se observar que os Países Nórdicos, mais uma vez, são a região que mais atrai as diplomatas portuguesas, com cerca de 22%. Já a Europa (17%) também é uma região com algumas chefes de missão portuguesas, sendo necessário saber em que cargos específicos, uma questão que a base de dados não consegue responder. Já a região da Oceânia revela-se uma situação rara, pois não há nenhuma chefia feminina portuguesa nessa região. Outras expectativas seriam o baixo número de cargos de chefia liderados por mulheres na América do Norte e Central (3%), visto que muitos destes cargos são desempenhados por homens (ver secção da análise subjetiva). Mais uma vez, em contexto global, a presença feminina nestes espaços ainda é por representar.

Gráfico 5 - Regiões onde são colocados os chefes de missão portugueses, por género (%)



Fonte - Realizada pela autora, com base em dados Gender in Diplomacy (2025) e Freedom House (2025)

4.2.Igualdade de Género na Carreira Diplomática em Portugal

Nesta secção, será iniciada a resposta à segunda pergunta de partida: "Qual a situação específica do caso português, em termos de acesso, progressão e representação feminina?", que requer uma análise objetiva e subjetiva. Iniciando a primeira abordagem, serão explorados dados relativos ao acesso, progressão e representatividade femininos no Ministério dos Negócios Estrangeiros português.

4.2.1.Acesso, progressão e representação em números

Para compreender a análise a seguir, é fundamental conhecer as diferentes categorias da carreira diplomática em Portugal. De acordo com o artigo 4º do Decreto-Lei nº 21/2025[24], de 18 de março, a carreira diplomática integra as categorias de adido de embaixada (sendo este o cargo inferior e aquele que se ocupa quando é admitido à carreira), secretário de embaixada, conselheiro de embaixada, ministro plenipotenciário e o cargo de embaixador (cargo de mais alto nível e prestígio). Na categoria de secretários de embaixada, há a distinção entre os primeiros-secretários de embaixada (com 6 ou mais anos de categoria), os segundos-secretários de embaixada (funcionários entre 3 e 5 anos de categoria) e os terceiros-secretários de embaixada (com menos de 3 anos de categoria). Para os ministros plenipotenciários existem duas categorias: os ministros plenipotenciários de 1ª classe, cargo atribuído aos funcionários com três ou mais anos de categoria, e os ministros plenipotenciários de 2ª classe, que possuem menos de três anos de categoria.

Entre 1991 e 2023 (ver tabela A.1., anexo A), observa-se que os candidatos admitidos do género masculino apresentam valores superiores aos dos candidatos admitidos do género feminino. Apenas surgem duas exceções, em 1995, em que o número de admissões de homens e mulheres foi igual, e em 2004, ano em que o número de candidatos admitidos femininos (18) foi superior ao dos homens (12). Entre os anos 2004 e 2021, foi possível obter o número de candidatos admitidos ao exame de concurso para a carreira diplomática[25]. Ao longo desses anos, constata-se que o número de candidatos admitidos ao exame é maior no grupo feminino do que no masculino. Porém, essa simetria não é registada no processo de admissão, uma vez que os candidatos admitidos à categoria de adido de embaixada são, tendencialmente, homens. No ano de 2012 é aquele em que se regista maior assimetria. Nesse ano, foram admitidos a concurso

[24] https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/21-2025-911303063 (acedido em 29/09/2025)

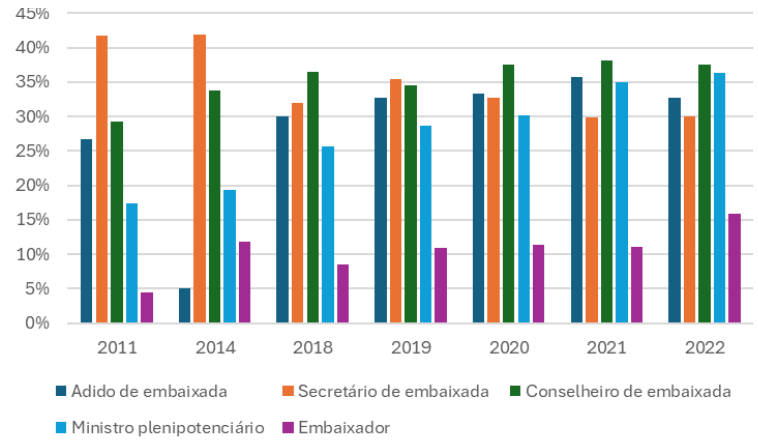
[25] A informação foi obtida através da Secretaria-Geral do Ministério dos Negócios Estrangeiros, em junho de 2025.

1091 candidatos masculinos e 1186 femininos; contudo, num concurso de 20 vagas, 19 foram preenchidas por homens e a restante vaga foi ocupada por uma mulher.

Assim, as candidaturas das mulheres à carreira diplomática não se traduzem diretamente em admissões a adido de embaixada. A falta de comparência das candidatas femininas às provas, depois da sua inscrição, é um dos fatores que explicam essas assimetrias. Outro fator deve-se ao chumbo de candidatas femininas. O atual exame de admissão à carreira diplomática é composto por três fases: uma fase de provas escritas (de conhecimentos, de língua portuguesa e de língua inglesa), outra por uma prova oral de conhecimentos e, por fim, a entrevista. Posto isso, as candidatas femininas são as que mais reprovam na fase de provas escritas (Casaca & Marques, 2023).

No que concerne à progressão na carreira diplomática em Portugal, existem também algumas assimetrias de género a assinalar. Analisando o Gráfico 6, constata-se que, ao longo de suas carreiras, há uma tendência de as diplomatas mulheres ficarem retidas nos escalões intermédios, atingindo percentagens muito menores no cargo de embaixadora, em comparação com seus colegas. No escalão de secretária de embaixada assiste-se a uma gradual descida, contando com 43% do total de mulheres a ocuparem este cargo. Em 2019, verificam-se apenas 35% de diplomatas mulheres neste escalão, e em 2022, apenas 30% de mulheres se encontram nesta categoria. Na categoria seguinte, a de conselheira de embaixada, conclui-se que, a partir de 2018, a percentagem deste escalão ronda 36-37%, com exceção da descida de 2019 (34%). Por fim, a percentagem de ministras plenipotenciárias tem crescido a cada ano (no horizonte temporal de 2011 a 2022). Em 2011, entre os ministros plenipotenciários do MNE, 17% eram mulheres. Em 2019, essa percentagem cresce em 10 pontos percentuais, para os 27%, e, em 2022, atinge 36% de ministras plenipotenciárias no total de ministros.

Gráfico 6 - Diplomatas nas categorias entre os anos 2011-2022 e no género feminino (%)



Fonte - Realizado pela autora com base em dados de Falcão e Casaca (2023) e Ministério dos Negócios Estrangeiros (2011, 2014, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022)

Na categoria de embaixadores, é possível detalhar os valores (ver Tabela 6) que mostram a sub-representação feminina nessa categoria, com uma subida muito pouco considerável, entre 2011 e 2022. Em 2011, o corpo diplomático português era composto por 2 embaixadoras. Em 2019, esse valor assiste a um pequeno acréscimo para 5 embaixadoras, e, no último ano de análise, 2022, este escalão é composto por 7 mulheres embaixadoras. Estes valores, quando comparados ao número de embaixadores homens, acentuam o problema da progressão de carreira. Observando os anos de 2014 e 2018, em 2014 dos 34 diplomatas portugueses na categoria de embaixador, 4 deles eram mulheres e 30 eram homens, já 2018 foi o ano em que mais embaixadores (47) se apresentavam no corpo de diplomatas português, 43 homens e 4 mulheres, este último grupo apresenta uma percentagem de 8,5%. Assim, ao longo de quatro anos, o grupo masculino de embaixadores aumentou de 30 para 43; no entanto, o número de embaixadoras permaneceu inalterado.

Tabela 6 - Embaixadores portugueses, por género, entre 2011 e 2022 (N e %)

Ano	Mulheres	Homens	Total	% de Mulheres
2011	2	42	44	4,5
2014	4	30	34	11,8
2018	4	43	47	8,5
2019	5	41	46	10,9
2020	5	39	44	11,4
2021	5	40	45	11,1
2022	7	37	44	15,9

Fonte - Realizado pela autora com base em dados de Falcão e Casaca (2023) e Ministério dos Negócios Estrangeiros (2011, 2014, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022)[26]

Com estes dados, pode-se concluir que a progressão feminina na carreira diplomática ocorre de forma mais morosa do que a de seus colegas. Aliás, num documento produzido no âmbito do Dia Internacional da Mulher, a rede informal de mulheres diplomatas portuguesas (MUD@R) sublinha que, desde 1975, as mulheres diplomatas demoram mais tempo a ser

[26] https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2013/12/PI_MNE_revisto.pdf; (acedido em 10/10/2025) https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/01/Plano-de-A%C3%A7%C3%A3o-Setorial-para-a-Igualdade-Minist%C3%A9rio-dos-Neg%C3%B3cios-Estrangeiros.pdf (acedido em 10/10/2025) ; https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/pdf/Instrumentos_de_gestao/instrumentos_de_gestao/Plano_Atividades_SG_2019.pdf (acedido em 10/10/2025); https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/pdf/Instrumentos_de_gestao/instrumentos_de_gestao/Plano_de_Atividades_SG_2020_Vers_Publica%C3%A7%C3%A3o.pdf (acedido em 10/10/2025); https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/pdf/Instrumentos_de_gestao/instrumentos_de_gestao/Plano_de_Atividades_SG_2021_para_Divulga%C3%A7%C3%A3o.pdf (acedido em 10/10/2025); https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/pdf/Instrumentos_de_gestao/SG/Plano_Atividades_2023_SG.pdf (acedido em 10/10/2025)

promovidas, em menores proporções, e, uma vez promovidas, são de idade mais velha do que os seus colegas. A diferença na progressão torna-se mais evidente no escalão de embaixador, mesmo que as mulheres entrem na carreira mais novas do que os homens[27].

Ao longo desta análise, verifica-se que há sub-representação feminina no corpo diplomático português. Ainda que sejam minoritárias, a rede MUD@R enuncia alguns cargos no âmbito da política externa, nomeadamente de diplomacia representativa, ocupados por diplomatas portuguesas. Na área da diplomacia representativa, entre as 11 chefias de missão, 4 diplomatas portuguesas exerceram como Representante Permanente Adjunta (RPA), Representante Permanente junto do Comité Político e de Segurança (RP COPS), Representação Permanente de Portugal junto da Organização das Nações Unidas (RP ONU) e RP UNESCO. Porém, outros cargos, como o REPER (Representação Permanente da União Europeia) e o RP do Conselho da Europa, ainda não foram desempenhados por uma mulher. Relativamente às missões diplomáticas portuguesas junto dos Estados-membros da CPLP, a grande maioria desses postos já foi exercida por mulheres, exceto em Angola e no Brasil. Já nos 22 países ibero-americanos, somente 3 embaixadoras assumiram chefia de missão no Peru, no Uruguai e na Colômbia. No que toca aos consulados-gerais, a rede MUD@R enuncia que no de 2024, dos cinco consulados-gerais equiparados à chefia de missão, apenas dois são assumidos pelas diplomatas portuguesas, o de Nova Iorque e o de Rio de Janeiro.

Finalmente, ao observar o composição dos postos mais importantes, do ponto de vista da sua relevância, para a política externa portuguesa, verifica-se que muitos deles ainda não foram assumidos pelas diplomatas portuguesas (46%), alguns desses postos correspondem ao G7 (Alemanha, Canadá, EUA, França, Itália, Japão e Reino Unido), que nunca tiveram uma embaixadora portuguesa; outro exemplo é o G20, onde apenas 4 dos 19 países (20%) tiveram uma embaixadora portuguesa, sendo esses a Coreia do Sul, Indonésia, Rússia e Turquia. Adicionalmente, a primeira, e até agora a única, nomeação de uma embaixadora junto de um dos cinco membros permanentes do Conselho de Segurança das Nações Unidas ocorreu em 2021, para embaixadora de Moscovo.

4.2.2. Carreira diplomática portuguesa em testemunhos

Na presente secção da dissertação, será feita uma análise subjetiva à segunda pergunta de partida. Para esse efeito, recorreu-se a entrevistas a 6 diplomatas portuguesas: Ana Gomes, Ana Barata, Ana Martinho, Joana Fisher, Margarida Figueiredo e Vera Fernandes. De modo a

[27] https://goa.consuladoportugal.mne.gov.pt/images/240308_dados_mudr_dia_internacional_das_mulheres.pdf (acedido em 10/10/2025)

organizar e aprofundar os diversos temas das entrevistas, a análise será apresentada pelas dimensões referidas no capítulo da metodologia.

4.2.2.1. Dimensão Percurso

Começando pelo percurso, é relevante identificar quais os motivos que levaram as diplomatas portuguesas a ingressar na carreira.

Antes da abertura desta carreira às mulheres, muitas trabalhavam no Ministério dos Negócios Estrangeiros, mas não na qualidade de diplomatas. Margarida Figueiredo foi uma delas. Licenciada em filosofia, no Porto, desloca-se para Lisboa para evitar ser professora, algo que acabou por fazer de qualquer forma, pois "uma vez em Lisboa, eu tinha de subsistir e fui mesmo obrigada a dar aulas" (Entrevista, 2024, p. 1). Um dos seus amigos de infância realiza os testes de admissão à carreira e pergunta-lhe se gostaria de ir para o Ministério dos Negócios Estrangeiros, na qualidade de bibliotecária (entrevista, 2024). A emergente corrente progressista liderada pelo então Diretor-Geral Económico, embaixador Tomás Andresen, que nasce devido ao atraso português na questão de integração das mulheres na carreira diplomática visava reverter a situação da época: "Portugal estava atrás de todos os países que já tinham, entretanto admitido mulheres. Até o Togo.", este pediu aos seus colegas que lhe indicassem nomes de mulheres capazes de se inserir no Ministério, pelo que o amigo de infância de Margarida Figueiredo sugeriu o seu nome, tendo acabado por ser selecionada.

Ainda que tenha sido selecionada, não integrou o MNE de imediato. Em 1973, o método tradicional para a entrada de novos diplomatas era através do concurso de admissão, mas não era o único. A entrevistada explica que entre os concursos – ocorridos a cada 5 anos naquela época – o MNE tinha autorização para "contratar jovens já formados, que então faziam uma espécie de estágio pré-concurso, pago, que depois lhes facilitava o acesso" (entrevista, 2024, p. 2). Até então, nunca tinham sido admitidas mulheres. Após obter autorização para contratar um funcionário, o embaixador Tomás Andresen toma por iniciativa a contratação de uma mulher já licenciada, a jovem Margarida Figueiredo. Neste contexto, a PIDE tinha uma grande presença. Depois de esperar meses, obteve a permissão para entrar "foi assim que eu entrei; ou melhor, ainda tive de esperar uns meses, por causa das fichas da PIDE…" (entrevista, 2024, p. 2). Margarida Figueiredo integra a Direção-geral dos Assuntos Económicos.

Com a abertura dos exames de admissão às mulheres no ano de 1974, algumas mulheres candidataram-se ao concurso. Ana Barata conta que não tinha refletido sobre a possibilidade de realizar o exame à carreira diplomática, uma vez que era professora no ensino secundário. Apesar de ter sido incentivada por um conhecido familiar, sentia-se receosa devido à

acumulação de tarefas profissionais na preparação para o concurso. No entanto, os incentivos não diminuíram, especialmente por parte do seu conhecido familiar, o embaixador Humberto Morgado que lhe "emprestou imensos livros para eu começar a estudar" (entrevista, 2018, p. 1). Assim sendo, a vontade para fazer o exame de admissão foi crescendo: "aos poucos, fui ficando entusiasmada com a ideia, sobretudo porque sempre gostei de desafios e caminhos novos", tendo sido reforçada quando descobre que Isabel Pádua, sua amiga, se encontrava também a estudar para o mesmo exame: "Aí decidi-me definitivamente e começámos a estudar em conjunto" (entrevista, 2018, p. 1).

Por conta das sucessivas quedas de governos no ano de 1974, as diplomatas admitidas só entraram oficialmente em agosto de 1975 (entrevista, 2018). Nesse concurso, foram abertas apenas 40 vagas, e, no primeiro ano, entraram 20 candidatos aprovados. Desse número "cinco eram mulheres: a Dinah Azevedo, a Ana Martinho, a Vera Fernandes, a minha amiga Isabel Pádua e eu [Ana Barata]". Ana Barata passou a exercer funções nos serviços culturais do MNE, onde admite ter sido sempre a única mulher (entrevista, 2018, p. 3).

Vera Fernandes estudou, em simultâneo, no atual Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas e na Faculdade de Letras - na área de Pedagógicas -, tendo-se licenciado em 1972. Um ano mais tarde, começa a trabalhar no Centro de Documentação no Ministério das Corporações e Previdência Social, um "dos primeiros serviços a serem extintos depois da Revolução de Abril" (entrevista, 2025, p. 2). Devido à dissolução do Centro, a jovem retoma a procura de emprego. Entretanto, reencontra-se com um colega de universidade que a incentivou a participar no concurso à carreira diplomática: "[foi] o José Lameiras, que me disse ter sido aberta a carreira diplomática para as mulheres e me incentivou a concorrer". Porém, não se sente motivada para realizar o exame "pois já tinha acabado o curso há algum tempo e esquecido muitas matérias" (entrevista, 2025, p. 3). À semelhança do caso de Ana Barata, o antigo colega de Vera Fernandes (que já tinha entrado na carreira) persiste e empresta-lhe os seus apontamentos, com o intuito de lhe facilitar o processo de preparação, o que acabou por resultar: "acabei por me entusiasmar e durante um ano andei na biblioteca do MNE, com mais meia dúzia de colegas, a ler tudo quanto era informação" (entrevista, 2025, p. 3). Após o longo período de espera, as cinco mulheres que constavam no primeiro grupo de admitidos (o segundo grupo só entraria no ano seguinte) foram distribuídas pelas diversas secções do Ministério dos Negócios Estrangeiros: Vera Fernandes, inicialmente, foi colocada na Divisão de Serviços da África. Posteriormente, é transferida para a área de Protocolo, devido à falta de recursos humanos, uma secção que admite ter sido desafiante: "Eu não percebia nada de Protocolo, foi uma escola difícil, aprendi muito" (entrevista, 2025, p. 6).

Ana Gomes admite que prosseguir a carreira diplomática nunca foi algo que sonhou e que sempre se inclinou para a área do Direito (curso que estudou na universidade) desde a sua juventude, apesar de não ter ninguém na sua família nessa área. "Quando era miúda ou adolescente, o meu objetivo era ser advogada, como o Perry Manson, e por isso fui para Direito." (entrevista, 2025, p. 1). A mesma dá continuidade aos seus estudos de línguas, algo em que tem aptidão e particular apreço. É durante a época de exames da universidade que surge a oportunidade de realizar o concurso de admissão à carreira, através do incentivo de um dos seus professores: "E no fim do exame de Direito Internacional Público com o professor Fausto Quadros, ele disse-me «Porque é que você não pensa em ir para a carreira diplomática?»". Confessa que, na altura, foi uma sugestão à qual não deu muita importância.

Em 1979, já formada e a estagiar, foi graças a uma série de reencontros de conhecidos e amigos que a fizeram reponderar, como recorda: "encontrei por acaso um amigo, o João Ramos Pinto, com uma série de revistas estrangeiras debaixo do braço e perguntei-lhe para que era aquilo. «Vou fazer o concurso para a carreira diplomática. Porque é que não vens comigo?»; e "Eu tinha conhecido há pouco tempo o José Freitas Ferraz (…) que entrou no MNE, e nessa altura também foi mais um a dizer-me: «Porque é que não fazes o concurso? Faço-te a papa toda, tenho tudo já organizado em pastas, passo-tas». Eu pensei: «*Why not?*»" (entrevista, 2025, p. 2). Assim, a jovem candidata-se e enfatiza "a sorte" que teve durante o processo por lhe saírem temas sobre os quais ela "era barra", como comércio internacional, e temas sobre a Europa. Em maio de 1980, descobre que tinha ficado em primeiro lugar nos candidatos: "não estava à espera de ser a primeira classificada; só estava à espera de entrar", visto que afirma ter feito o concurso "um bocado desportivamente" (entrevista, 2025, p. 5). Ana Gomes integrou a Repartição da Integração Europeia, da Direção-Geral dos Negócios Económicos, uma área "que na altura precisava de gente e era politicamente muito importante" (entrevista, 2025, p. 7).

A partir dos testemunhos, constata-se que quase todas as mulheres não tinham, inicialmente, o desejo de realizar os exames de admissão à carreira diplomática, tendo sido, na grande maioria, incentivadas por homens. Contudo, ficam bem colocadas nos resultados dos exames e fazem história ao integrarem o primeiro grupo de mulheres diplomatas portuguesas.

4.2.2.2. Dimensão Obstáculos

Os obstáculos identificados a partir das entrevistas analisadas foram a maternidade, o casamento ou a conciliação da vida conjugal, estereótipos ou perceções de género, relações entre colegas e a representação feminina no mundo diplomático ou de política externa.

Maternidade

No mundo da diplomacia, a questão da maternidade é delicada, visto que a carreira tem particularidades que a complicam, como a residência no estrangeiro, o serviço e a representação constantes do país, entre outros. As primeiras mulheres portuguesas diplomatas em postos estrangeiros foram pioneiras neste aspeto, tendo servido de exemplo para outras mulheres, mas também para a própria instituição do MNE, uma vez que lhe permitiu melhorar as políticas de apoio à maternidade para diplomatas.

Em 1980, Vera Fernandes tornou-se a primeira diplomata portuguesa a ter um filho no seu posto no estrangeiro – em Rouen, França. Após ter comunicado para o Ministério o nascimento da sua filha, com intuito de pedir licença de maternidade, relata uma resposta ameaçadora, por parte do Diretor Geral dos Serviços Centrais, o que a leva a prescindir a sua licença de maternidade, pois isso significaria que perderia a chefia de missão e acartaria outros custos adicionais

> Comuniquei para Lisboa o nascimento do bebé e pedi licença de parto, que não pude gozar porque (…) se metesse licença de maternidade, ia ser imediatamente chamada em serviço para Lisboa. Isto significava ter de continuar a pagar a casa em Rouen, à minha custa (…) além de não receber a representação. Resolvi enviar uma comunicação para o MNE a informar que prescindia do gozo da licença de maternidade, e ninguém me disse mais nada (entrevista, 2025, p. 47)

Ainda neste contexto, recorda as dificuldades físicas que sofreu por abdicar da licença de maternidade: "Foi mesmo muito difícil, fui trabalhar 3 dias depois do parto" (entrevista, 2025, p. 48). Aproveita ainda a ocasião para denunciar e demonstrar as condições do consulado português em Rouen, que não eram de todo favoráveis: "com 4 andares e escadas estreitas e sem casa de banho. Tive de mandar instalar umas sanitas no pátio da entrada, que partilhávamos com o público e era a sala de espera".

Outro caso é o da diplomata Margarida Figueiredo que, em 1973, entra no MNE na Direção-Geral dos Assuntos Económicos. Mais tarde, por volta de 1975/76, por razões profissionais, decide sair dessa direção e junta-se ao departamento de imprensa. Foi nesse departamento que se inscreveu para participar do concurso de admissão à carreira. A embaixadora teve uma filha no período entre as provas escritas e a prova oral (Entrevista, 2024). A diplomata relata pouca flexibilidade por parte do MNE, que lhe deram como única hipótese a realização da prova oral depois de todos os outros candidatos: "Estive 10 dias no hospital e fui fazer a oral no último dia". Integra a carreira diplomática e aproveita a ocasião para relembrar aos seus colegas alguns dos obstáculos que surgem à mulher diplomata e a sua persistência. "Eu entrei, não nos 24

primeiros, mas foi o que eu disse a todos os meus colegas: eles não tinham tido uma filha." (entrevista, 2024, p. 15).

Por fim, o exemplo de Joana Fisher, que, desde a sua entrada na carreira diplomática, foi mãe três vezes. A embaixadora sublinha que, ainda hoje, este é um dos desafios transversais às mulheres diplomatas (entrevista, 2021). Simultaneamente, denuncia uma ideia errada às mulheres que escolhem ser mãe ao longo das suas carreiras: "Mas a verdade é que há talvez porventura alguma ideia de que a mulher a partir do momento em que tem um filho desliga-se do trabalho e eu quero contrariar isso aqui veementemente" (entrevista, 2021).

Em jeito de conclusão, os excertos dos testemunhos utilizados remetem para a falta de apoio por parte do MNE, especialmente nos primeiros anos de integração feminina na carreira diplomática. É expectável que, entretanto, as políticas de apoio à maternidade tenham melhorado. A entrevista de Joana Fisher comprova que a questão da maternidade é ainda presente, permanecendo um desafio às jovens diplomatas.

Casamento

Para a embaixadora Ana Martinho, a carreira diplomática serviu como fio condutor para um aspeto muito importante na sua vida, a sua família

> a carreira diplomática e o trabalho estruturaram e estruturam a minha vida em permanente ligação com aquilo que nela é para mim o mais importante: a minha família. (…) A política externa portuguesa, as questões de gestão de uma carreira, a carreira diplomática complexa desafiante e sempre imperfeita foram o fio condutor que guiou os meus passos muito tempo em Portugal mais do que no estrangeiro (entrevista, 2021)

À semelhança de outras profissões, em que nem sempre é permitida a fácil conciliação entre a vida profissional e a vida conjugal, na carreira diplomática, este desafio amplifica-se devido à constante mobilidade, uma situação que poderá resultar em alguns conflitos ou, por vezes, em separação. Na resposta à pergunta sobre a dificuldade que as colegas mulheres (do seu ano de concurso) sofreram na articulação da carreira profissional com a vida privada, Vera Fernandes elenca a situação conjugal das suas colegas, que retrata exatamente alguns casos de conflito "a Margarida [Figueiredo] separou-se; a Mi Allegro foi sempre solteira; a Ana Barata também era divorciada (…) A Isabel Pádua era separada. A Ana Martinho era casada mas o marido tinha um trabalho que não implicava com a carreira dela em posto" (Entrevista, 2025, p. 49).

Margarida Figueiredo recorda que, após a morte do seu marido, perto de 1980, sentiu um acréscimo de responsabilidades familiares, o que acabou por complicar essa conciliação: "o meu itinerário foi também formatado pela minha necessidade de conciliar a minha vida pessoal

com a profissional, sobretudo porque fiquei sozinha muito cedo, com as minhas filhas pequeninas" (entrevista, 2024, p. 17). Ainda que não seja impossível conciliar estas duas vertentes, graças ao apoio do Ministério dos Negócios Estrangeiros, que pretende facilitar a vida dos seus funcionários sempre que possível (entrevista, 2024), essa conciliação nem sempre é possível e pode resultar em constrangimentos à progressão profissional destas mulheres, como a escolha mais limitada de postos: "fui escolhendo os sítios que me pudessem facilitar a vida, como faziam os meus colegas divorciados", ou mesmo fazer grande parte das suas carreiras em Portugal, o que não é desejável para nenhum diplomata (entrevista, 2024, p. 17).

Ao desafio de conciliar a vida privada e a carreira, acresce o dilema de sacrificar a sua carreira pelo parceiro, como argumenta Joana Fisher (entrevista, 2021): "negociar carreiras que implicam uma mobilidade tão acentuada como a carreira diplomática poderá trazer muito mais tensões ao casamento, às relações ou mesmo dentro do quadro familiar (…)". Alguns dos cônjuges não seguem as parceiras quando estas assumem cargos de chefia no estrangeiro, tal como foi o caso de Dinah Azevedo, que exerceu dois cargos no estrangeiro, Madrid e Milão, e o marido não a acompanhou em nenhuma dessas ocasiões, uma situação revelada pela sua colega Margarida Figueiredo (entrevista, 2024).

De facto, algumas das mulheres diplomatas portuguesas acabaram por abandonar as suas carreiras em prol das dos seus parceiros. Alguns desses exemplos, apontados por Margarida Figueiredo, são os casos de Isabel Pádua: "abandonou a carreira, depois, porque se casou com um diplomata americano e era incompatível. Ela hoje trabalha no Ministério, mas na parte administrativa, porque está a fazer tempo para se reformar", e Conceição Salgueiro: " quando entrou era Conceição Azevedo Moreira, que também saiu da carreira no grau de primeiro-secretário. Casou e resolveu abandonar a carreira" (entrevista, 2024, p. 15-16).

Ainda que raros, existem testemunhos contrários a estes, onde o cônjuge segue a sua parceira para os postos no estrangeiro. O cônjuge de Vera Fernandes – que acabaria por falecer durante a sua chefia; e tinha sido adido de imprensa do primeiro-ministro Mário Soares – abdicou por tempos da sua carreira, por volta de inícios de 80 ("ele tinha muitos pedidos para ir para a Comissão Europeia, em Bruxelas. Estávamos em negociações, íamos entrar para a CEE"), pois acreditava que a embaixadora teria de, pelo menos, assumir um cargo no estrangeiro, e que a mesma seria infeliz se tivesse de sacrificar a sua carreira (entrevista, 2025, p. 45). Admite que para o seu marido existiriam sempre oportunidades de trabalho, em lugares de prestígio: "para ele estava sempre disponível um posto em Bruxelas".

Mais uma vez, Vera Fernandes, torna-se pioneira ao ser a primeira diplomata portuguesa com cônjuge a acompanhá-la, o que fez surgir algumas adversidades: "como fui o primeiro caso

a ir para fora com o cônjuge, levantaram-nos todas as dificuldades." (entrevista, 2025, p. 45). Aliás, recorda uma situação de particular tensão - entre ela, o marido e o Ministério dos Negócios Estrangeiros -, em que o MNE recusava dar o passaporte diplomático ao seu marido, querendo que ele fosse com o seu passaporte português, um requerimento que lhe dificultaria a representação de Portugal no estrangeiro.

A embaixadora contextualiza o protocolo do passaporte diplomático, comparando a sua situação à das mulheres de diplomatas, que obtêm passaporte diplomático, mesmo sem serem portuguesas. No fundo, levanta questões relevantes de critérios de seleção, para quem tinha direito a passaporte diplomático ou não, confessando que acreditava que o Ministério, tinha algum receio de criar precedentes, por ter sido o primeiro caso em Portugal de "marido da diplomata". "Uma embaixatriz ter passaporte diplomático, não importava, porque era mulher, achavam que não era relevante. Já o marido de uma diplomata…sabe-se lá o que ele vai fazer…" (entrevista, 2025, p. 46).

Embora continue um desafio para alguns casais, a conciliação da vida privada e profissional tem melhorado graças aos esforços por parte do Ministério: "já há bastante atenção ao facto de serem casais" (Vera Fernandes, entrevista 2025, p. 50). Atualmente, há a possibilidade de casais diplomatas serem colocados no mesmo país, em postos diferentes ou em países próximos (entrevista, 2025). Isto permite a atenuação de conflitos familiares, como separações, que podem dificultar as vidas, ao nível pessoal e profissional, dos diplomatas portugueses.

Estereótipos

Os estereótipos associados ao género na carreira diplomática são considerados grandes problemas pela Embaixadora Joana Fisher (entrevista, 2021). Visto que estes atuam ao nível do subconsciente, tornam-se muito complicados de desconstruir e normalizados a ponto de serem difíceis de detetar. Julgamentos, pressão dos pares e atos discriminatórios podem ter origem em estereótipos. Os seguintes testemunhos relatam situações a que as diplomatas portuguesas foram submetidas devido a estereótipos associados ao género.

No que toca à pressão exercida por colegas homens sobre as jovens diplomatas, a embaixadora Vera Fernandes relembra uma ocasião específica em que foi pressionada para ser "bom exemplo". Em 1980, quando foi colocada no seu primeiro posto no estrangeiro, em Rouen, sendo uma das primeiras portuguesas a chefiar uma missão, diziam-lhe os colegas: "você é a primeira mulher cônsul em França, é a primeira mulher que vai para o estrangeiro, veja lá o que é que faz…porque vai servir de exemplo para as outras mulheres" (entrevista, 2025, p. 12).

Alguns dos diplomatas mais velhos julgavam as jovens diplomatas, particularmente com quem passavam tempo: "vários embaixadores mais velhos faziam reparos ao facto de eu ir almoçar com colegas" (entrevista, 2024, p. 3). Além disso, muitos diplomatas acreditavam que as mulheres não pertenciam àquela carreira, um facto relembrado por Ana Gomes que referiu: "[Júlio Mascarenhas] achava um "modernismo, isso das mulheres na carreira!». Mandava o que nos pareciam bocas foleiras, a princípio" (entrevista, 2025, p. 14). Aliada ao sentimento de não-pertença havia a ideia de que as mulheres eram inferiores, numa carreira que era (e é) dominada pela presença masculina. Ana Gomes entra em 1980 na carreira diplomática, depois de ter ficado em primeiro lugar no seu concurso de admissão. Porém, na perspetiva do seu colega, este feito foi insuficiente, pelo que a desconsidera simplesmente por ser mulher: "(…) o número 2 do meu concurso (…) teria dito a alguns colegas: Eu sou, de facto, o primeiro do concurso; ela não conta porque é mulher». Claro que um dos desafios era o de eu ser mulher naquela carreira que só fora aberta às mulheres em 1974 (…)" (entrevista, 2025, p. 13).

Há por vezes a associação ao homem a uma certa resiliência e perseverança, que aguentam mais pressão, acumulação de tarefas, entre outros. Estes traços nada têm a ver com aqueles que são atribuídos às mulheres, que geralmente são de empatia, cuidadoras, etc. Com o objetivo de desconstruir esses estereótipos "[sentia-me] na obrigação de provar que conseguia superar [os desafios]", Margarida Figueiredo enquanto representante permanente adjunta (REPER – Representação Permanente de Portugal junto da União Europeia), em 2000, defende que é uma função desafiante, mas aceitou-a para conseguir provar que as mulheres também a conseguiam desempenham, recordando que: "É não ter vida privada, porque se tem de estar a ler dossiers até às 3h da manhã, mas eu queria desfazer aquela ideia de que só os homens é que aguentavam" (entrevista, 2024, p. 46).

Algumas diplomatas sofreram atos discriminatórios. Em 1978, Vera Fernandes candidata-se à mesma bolsa que um colega seu, uma espécie de curso de 6 meses. Enquanto a bolsa foi aceite ao seu colega, essa oportunidade foi-lhe recusada pelo Secretário-Geral. Um curso que lhe traria muito valor e experiência, como a própria relembra: "Teriam sido experiências frutíferas que ajudariam na carreira. O que eram seis meses na vida de uma pessoa? Eu era assim tão importante que não me pudessem dispensar? Tenho a certeza que não" (entrevista, 2025, p. 56). Outro exemplo ocorre quando a colega de Ana Gomes, Anabela Cardoso, em 1980 se candidata a um posto no Japão e quase que não foi colocada, pois alguns colegas acreditavam que as mulheres não eram aptas para chefiar em Tóquio, inferiorizando as capacidades da diplomata por ser mulher (entrevista, 2015).

Por fim, duas embaixadoras argumentam que não foram alvo de discriminação nos seus anos de ativo. Margarida Figueiredo (2024, p. 76) considera que nunca sentiu "discriminação profissional por ser mulher", e Ana Martinho afirma o mesmo, admitindo que lhe deu satisfação ir progredindo pelas categorias em que não existiam (ainda) mulheres (entrevista, 2021).

Atualmente, e nas palavras de Ana Gomes (entrevista, 2015): "(…) ninguém ousa já pôr em causa que as mulheres sejam tão capazes como os homens para o desempenho de funções".

Relações entre colegas

Nesta sub-dimensão, descrevem-se as relações entre colegas do Ministério dos Negócios Estrangeiros, nomeadamente nos primeiros anos de integração das mulheres na carreira diplomática portuguesa.

Inicialmente, os diplomatas mais velhos acreditavam que as mulheres retirar-lhes-iam o lugar, acusações referidas por Ana Gomes: "(…) quando entrei ainda tive de ouvir um diplo-troglodita e algumas caras-metades de colegas questionarem as capacidades daquelas que vinham roubar lugares aos homens." (entrevista, 2015). Neste seguimento, na sua entrevista de 2025 (p. 14) afirmou que ouviu um colega dizer: "O que é que vocês, mulheres, estão a fazer na carreira diplomática? Estão a tirar lugar aos homens, é o que é! Sim, porque vocês não têm nenhuma qualificação especial para estarem na carreira". Surgiram também ataques pessoais às mulheres pelo seu estado civil, tal como recorda Ana Gomes (2025, p. 16): "«Você é uma desequilibrada, você é uma mulher sem homem» (…) eu nessa altura estava divorciada!". Também Margarida Figueiredo descreve um episódio tenso com outro colega:

> entrou na minha sala e disparatou, quis dar-me ordens (…) "toda a gente me trata por Jorge, mas a senhora passa a tratar-me por dr. Jorge Preto, que eu sou seu chefe". Eu levanto-me e digo, "senhor doutor, a partir de hoje trata-me por doutora Margarida, que sou tão doutora como o senhor e depois queria dizer-lhe o seguinte: o meu pai nunca me falou nesse tom, o meu marido não me fala nesse tom, e o senhor também não, pois não lho admito (entrevista, 2024, p. 11)

Todavia, nem sempre foi esse o ambiente no MNE. Na perspetiva de Ana Gomes "havia um bom ambiente na nossa Direção-Geral dos Negócios Económicos. [Alexandre Lencastre da Veiga] quebrava a distância hierárquica e, portanto, criou-se um bom ambiente dentro da repartição e na relação com a hierarquia" (entrevista, 2025, p. 9); e "Aliás, as próprias relações pessoais e funcionais dentro do MNE mudaram para muito melhor, ou seja, tornaram-se mais democráticas e menos artificialmente hierarquizadas, graças à presença de mulheres nos quadro diplomáticos" (entrevista, 2015). Margarida Figueiredo (entrevista, 2024), além do incidente

acima mencionado, sublinha que foi aconselhada (em tom paternalista), mas nunca sentiu hostilidade por parte de colegas.

Presença feminina

Há uma tendência para concordar que existem poucas mulheres no Ministério dos Negócios Estrangeiros português. De facto, quando lhe perguntam o que fazia para mudar algo no MNE, Ana Gomes responde que "mudava desde logo o que quer que seja para garantir que haja mais mulheres na carreira diplomática" (entrevista, 2025, p. 98). A embaixadora aponta suspeitas pessoais acerca desta situação, dizendo que: "Houve uma altura em que acho que foi deliberado. Aquele tempo em que alguns secretários-gerais quiseram promover amigos e filhos de amigos" (entrevista, 2025, p. 98). Contudo, admite que atualmente não compreende esta situação "há qualquer coisa que está errado para não termos mais mulheres a entrar" (entrevista, 2025, p. 98). Embora tenham entrado poucas mulheres no seu ano de concurso, argumenta que a admissão feminina piorou: "mesmo assim, naquele concurso de 1980 houve 10 mulheres em 30 admitidos, um "rácio" melhor que hoje" (entrevista, 2025, p. 6). Atendendo às palavras da embaixadora portuguesa, conclui-se que a questão do acesso e presença femininos são problemas ainda muito presentes.

Vera Fernandes também debate esta questão. Ser uma das pioneiras trouxe-lhe algumas vantagens, mas confessa que: "[há] facilidade junto com condescendência: "ah, deixa lá ajudar…". Recorrendo ao judo, a embaixadora faz uma comparação entre o desporto e a carreira diplomática: "Primeiro "ah, que bonito termos aqui senhoras". Mas depois, quando se chega à competência ou ao desafio: "espera aí, que esta pode tirar-me alguma coisa." (entrevista, 2025, p. 44); "Percebe? É a tal coisa do judo. Se é inofensiva, está tudo bem, mas se pode representar algum perigo, é melhor cortarmos-lhe já as asas.".

Margarida Figueiredo quando confrontada com a regressão da entrada de mulheres na carreira diplomática, defende que deve existir uma paridade total entre géneros, pois as mulheres são tão capazes quanto os homens, e acrescenta que o MNE teve uma boa postura à entrada das mulheres (entrevista, 2024). No entanto, diverge dos restantes testemunhos quando confessa que alguns problemas tinham origem na mentalidade de algumas das suas colegas:

> algumas que entraram acharam que não tinham de exercer as funções como os homens. Eu nunca admiti que isso não fosse assim, embora também não concordasse com algumas colegas minhas que me diziam que, ali, nós éramos homens (entrevista, 2024, p. 75).

5. Conclusão

Através desta dissertação procurou-se aferir a desigualdade de género na carreira diplomática, analisar as assimetrias nos domínios do acesso e progressão da carreira diplomática portuguesa, e ainda explorar o que motivou as mulheres portuguesas a integrarem esta carreira, bem como os desafios que enfrentaram. As assimetrias nos domínios do acesso e progressão provocam a sub-representação feminina tanto na carreira como em cargos de prestígio.

De forma a alcançar o objetivo da investigação, recorreu-se à análise e tratamento de dados de fontes que abordam o paradigma da desigualdade de género na diplomacia e a revisão bibliográfica de fontes portuguesas de modo a situar o caso português na configuração geral da igualdade de género, mas também no sentido de conhecer a realidade da diplomacia portuguesa. Por último, recorreu-se a sete entrevistas já existentes a embaixadoras portuguesas que permitiram explorar a problemática da igualdade de género na diplomacia da sua perspetiva.

Relativamente à primeira questão de partida colocada "Qual a configuração da igualdade de género na diplomacia, entre os anos 1998 e 2024?" foi possível verificar que há uma tendência geral para que haja menos mulheres a desempenhar cargos de chefia de missão, o registo desta tendência vai de encontro às conclusões de estudos já realizados (Enloe, 2014; Aggestam & Towns, 2019). Portugal insere-se no grupo de países que têm um número baixo de mulheres em cargos prestigiados, como chefes de missão, tomando como exemplo o ano de 2024, onde o corpo de embaixadores do Ministério dos Negócios Estrangeiros era composto por 7 mulheres num universo de 44. De modo geral, assiste-se ao domínio masculino na área da diplomacia, uma conclusão que vai ao encontro de investigações já efetuadas (Enloe, 2014).

O paradigma de Portugal pode estar associado à entrada recente de mulheres na carreira (há 50 anos), o que ainda pode demorar alguns anos até que o número seja paritário em todas as categorias. No entanto, na resposta à segunda questão, que se centra na situação da igualdade de género na carreira diplomática portuguesa nos domínios do acesso, progressão e presença feminina, é possível perceber que há muitos outros fatores ligados à sub-representação feminina, sendo um deles a maior admissão de homens à carreira quando há mais candidatas do grupo feminino. Ainda que a taxa de reprovação entre as provas seja maior entre as candidatas, a diferença nos valores de admissão mostra que este talvez não seja o único fator que contribui para essa assimetria. Ao atentar aos testemunhos, verifica-se que esta situação é difícil de explicar ou compreender para algumas das diplomatas como Ana Gomes (2025). Além da sub-representação no acesso, observa-se a retenção de diplomatas em categorias intermédias, o que explica os valores muito baixos na categoria de embaixadoras. Porém, não

é possível avaliar o que causa esta retenção ou o ritmo mais lento de progressão. Embora a literatura mencione a conciliação da vida privada com a pessoal e a maternidade como possíveis fatores, no caso português isso não foi possível comprovar.

Enquanto limitação da dissertação, reconhece-se a escassa investigação sobre a integração da perspetiva de género na carreira diplomática, sobretudo no caso português, onde nem sempre foi possível encontrar artigos científicos, além de artigos publicados em revistas do Ministério dos Negócios Estrangeiros ou documentos de carácter informal. Acrescenta-se a falta de monitorização e de avaliação ou mesmo de continuidade de políticas no âmbito da igualdade de género nesta área, como foram os casos dos Planos Setoriais para a Igualdade do MNE, que restringe na averiguação do paradigma atual da situação de igualdade de género na diplomacia portuguesa. Outra limitação está associada às entrevistas, que embora refiram o impacto de alguns obstáculos, estas não são elaboradas para esse propósito, o que poderá levar à omissão de alguns dados importantes. Ainda neste sentido, a maior limitação que levou à adaptação da dissertação do plano original foi a dificuldade, por parte da autora, em realizar entrevistas pessoalmente com diplomatas ou chefes de divisão do MNE.

Para investigações futuras, seria relevante compreender os fatores que expliquem o desequilíbrio observado nos valores entre os grupos feminino e masculino na admissão à carreira diplomática. Seria também pertinente averiguar as razões que levam as diplomatas a ficarem retidas nas categorias intermédias, e qual o impacto que a conciliação entre vida privada e particular e a maternidade têm no ritmo de progressão. É necessário que se realize um estudo para aferir a situação atual da igualdade de género na diplomacia portuguesa, através da realização de entrevistas cujos guiões estejam direcionados à temática da sub-representação e o que, na perspetiva das diplomatas, origina esse problema. É crucial que este estudo abranja várias diplomatas, de todas as categorias, de modo a obter uma visão ampla. Por fim, é essencial compreender a falta de políticas ou iniciativas no âmbito da igualdade de género na diplomacia portuguesa, nomeadamente o que levou à extinção dos Planos Setoriais para a Igualdade do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Referências Bibliográficas

Aggestam, K., & Bergman-Rosamond, A. (2016). Swedish feminist foreign policy in the making: Ethics, politics, and gender. *Ethics & International Affairs*, *30*(3), 323-334. https://doi.org/10.1017/S0892679416000241

Aggestam, K., & Towns, A. (2019). The gender turn in diplomacy: a new research agenda. *International Feminist Journal of Politics*, *21*(1), 9-28. https://doi.org/10.1080/14616742.2018.1483206

Aggestam, K., & True, J. (2020). Gendering foreign policy: a comparative framework for analysis. *Foreign Policy Analysis,* 16, 143-162. https://doi.org/10.1093/fpa/orz026

Aggestam, K., & True, J. (2024). Introduction: Gender, Feminisms and Foreign Policy. In K. Aggestam, J. True (Ed.), *Feminist Foreign Policy Analysis* (pp. 1-15). Bristol University Press.

Barston, R. P. (2019). *Modern diplomacy*. Routledge, London. https://doi.org/10.4324/9781351270090

Berridge, G.R. (2015). The Foreign Ministry. In: *Diplomacy: Theory and Practice*. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9781137445520_2

Bratton, K. (2005). Critical mass theory revisited: the behavior and success of token women in state legislatures. *Politics and Gender*, 1(1), 97-125. DOI:10.1017/S1743923X0505004X

Casaca, S. F., & Marques, S. R. (2023). Género e carreira diplomática: assimetrias e desafios. *Negócios Estrangeiros*, 24, 37-64.

Casaca, S. F., & Lortie, J. (2017). Gender and organizational change. *International Training Centre of the International Labour Organization*.

Caul. M. (1999). Women's representation in parliament: the role of political parties. *Party Politics*, 5(1), 79-98. https://doi.org/10.1177/1354068899005001005

Celis, K., & Lovenduski, J. (2018). Power struggles: gender equality in political representation. *Bristol University Press*, 1(1-2), 149-166. DOI:10.1332/251510818X15272520831085

Connolly, J. (1915). Diplomacy. *Worker's republic.* Retrieved from https://www.marxists.org/archive/connolly/1915/11/diplmacy.htm

Dahlerup, D. (2006). *Women, Quotas and Politics*. Routledge, London. https://doi.org/10.4324/9780203099544

Dahlerup, D., & Freidenvall, L. (2005). Quotas as a "fast track" to equal representation for women: why Scandinavia is no longer the model. *International Feminist Journal of Politics*, 7(1), 26-48. DOI:10.1080/1461674042000324673

Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111(1), 3-22. https://doi.org/10.1037/0033-2909.111.1.3

Engeli, I., & Mazur, A. (2018). Taking implementation seriously in assessing success: the politics of gender equality policy. *European Journal of Politics and Gender*, 1(1-2), 111-29. https://doi.org/10.1332/251510818X15282097548558

Enloe, C. (2014). *Bananas, beaches and bases: Making feminist sense of international politics*. University of California Press.

Franceshet, S. (2011). Gendered institutions and women's substantive representation: Female Legislators in Argentina and Chile. In M. L. Krook, F. Mackay (Eds.) *Gender, Politics and Institutions. Gender and Politics Series*. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9780230303911_4

Frazer, E., & Macdonald, K. (2003). Sex differences in political knowledge in Britain. *Political Studies*, 51(1), 67-83. https://doi.org/10.1111/1467-9248.00413

French, M. (1992). *The war against women*. Ballantine books, New York.

Goetz, A. M., & Hassim, S. (2003). *No shortcuts to power: African women in politics and policy making*. Zed Books, London.
Grasso, M., & Smith, K. (2022). Gender inequalities in political participation and political engagement among young people in Europe: Are young women less politically engaged than young men? *Sage Journals*, 42(1), 39-57. https://doi.org/10.1177/02633957211028813
Gray, M. M., Kittilson, M. C., & Sandholtz, W. (2006). Women and globalization: a study of 180 countries, 1975-2000. *International Organizations*, 60(2), 292-33. https://doi.org/10.1017/S0020818306060176
Hackel, J. (2018). Madeleine Albright: many of the best diplomats are women. *PRI*.
Inglehart, R., & Norris, P. (2003). *Rising tide: gender equality and cultural change around the world.* Cambridge University Press, Cambridge. DOI:10.1017/CBO9780511550362
Kardam, N. (2004). The emerging global gender equality regime from neoliberal and constructivist perspectives international relations. *International Feminist Journal of Politics*, 6(1), 85-109. DOI:10.1080/1461674032000165941
Kreft, A. K., Niklasson, B., & Towns, A. E. (2022). Do gender patterns in diplomacy disappear over time?. *European Journal of Politics and Gender*, 5(3), 279-302. DOI:10.1332/251510821X16473315423448
Kunovich, S., & Paxton, P. (2005). Pathways to power: the role of political parties in women's national political representation. *American Journal of Sociology,* 111(2):505–52. DOI:10.1086/444445
Lecler, R., & Goltrant, Y. (2025). Gendering Diplomatic Careers. Distance and Time in International Assignment Practices Among 600 French Diplomats. *Gender, Work & Organization*. https://doi.org/10.1111/gwao.13233
Lovenduski, J. (2005). Feminizing politics. *Women: a Cultural Review,* 13(2), 207-220. https://doi.org/10.1080/09574040210149004
McCarthy, H. (2014). Women, marriage and work in the British diplomatic service. *Women's History Review*, 23(6), 853-873. https://doi.org/10.1080/09612025.2014.906844
McCarthy, H., & Southern, J. (2017). Women, gender, and diplomacy: A historical survey. In J. Cassidy (Eds.) *Gender and diplomacy* (pp. 15-31). Routledge, London.
Minarova-Banjac, C. (2018). Gender culture in diplomacy: a feminist perspective. *Culture Mandala*, 13(1), 20-44. https://doi.org/10.1080/14616742.2018.1483206
Ministério dos Negócios Estrangeiros. (2011). I Plano setorial para a igualdade (2011-2013).
Ministério dos Negócios Estrangeiros. (2014). II Plano setorial para a igualdade (2014).
Murphy, M. (2015). I do what i want, fuck yeah!: moving beyond a "woman's choice". In M. Kiraly, M. Tyler (Eds.) *Freedom Fallacy: The Limits of Liberal Feminism*. Connor Court Publishing, Victoria.
Neumann, B. I. (2008). The body of the diplomat. *European Journal of International Relations*, 14(4), 671-695. https://doi.org/10.1177/1354066108097557
Niklasson, B. (2020). The gendered networking of diplomats. *The Hague Journal of Diplomacy*, 15(1-2), 13-42. DOI:10.1163/1871191X-BJA10005
Ondercin, H. L., & Jones-White, D. (2011). Gender jeopardy: what is the impact of gender differences in political knowledge on political participation. *Social Science Quartely*, 92(3), 675-694. DOI:10.1111/j.1540-6237.2011.00787.x
Paxton, P., Kunovich, S., & Hughes, M. M. (2007). Gender in politics. *Annual Review of Sociology*, 33, 263-284. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131651
Pendas, D. O. (2009). Testimony. In M., Dobson, B. Ziemann (Eds.). *Reading Primary Sources: the interpretation of texts from 19th and 20th century history*. Routledge, London.
Sankowski, E. (2011). Foreign policy. In D. K. Chatterjee (Eds) *Encyclopedia of Global Justice*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-9160-5_601

Sen, B. (1965). *A diplomat's handbook of international law and practice*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-011-8792-3

Singh, S. (2024). Women in politics: barriers to participation and strategies for inclusion. *International Journal of Social Science Research,* 1(2), 19-28.

Squires, J. (2007). Introduction: institutionalizing gender equality. In J. Squires (Eds.), *The new politics of gender equality,* 1-20. Palgrave Macmillan, London.

Towns, A. E. (2020). Diplomacy is a feminine art: feminised figurations of the diplomat. *Review of International Studies*, *46*(5), 573-593. DOI:10.1017/S0260210520000315

Towns, A. E. & Niklasson. B. (2025). *The GenDip Dataset on Gender and Diplomatic Representation, version August25*. University of Gothenburg: The GenDip Program: www.gu.se/en/gendip/gendip-data [acedido a 08/10/2025]

Walby, S. (2005). Gender mainstreaming: productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society,* 12(3), 321-343. https://doi.org/10.1093/sp/jxi018

Anexos

Anexo A - Acesso, progressão e representação em números

Tabela A.1. - Candidatos a exame e candidatos admitidos na categoria de Adido de Embaixada, por género, entre 1991 e 2023 (N e %)

		Candidatos	Admitidos	%
1991[a]	Homens		9	
	Mulheres		7	
	Total		16	
1991[b]	Homens		13	
	Mulheres		9	
	Total		22	
1994	Homens		8	
	Mulheres		7	
	Total		15	
1995	homens		20	
	mulheres		20	
	total		40	
1997	homens		25	
	mulheres		10	
	total		35	
1998	homens		23	
	mulheres		17	
	total		40	
2004	homens	534	12	2,25
	mulheres	823	18	2,19
	total	1357	30	2,21
2006	homens	715	11	1,54
	mulheres	1024	9	0,88
	total	1739	20	1,15
2008	homens	538	22	4,09
	mulheres	580	8	1,38
	total	1118	30	2,68
2012	homens	1091	19	1,74
	mulheres	1186	1	0,08
	total	2277	20	0,88
2015	homens	826	22	2,66
	mulheres	868	3	0,35
	total	1694	25	1,48
2017	homens	891	21	2,36
	mulheres	929	9	0,97
	total	1820	30	1,65
2019	homens	777	18	2,32
	mulheres	817	9	1,10
	total	1594	27	1,69
2020	homens	852	17	2,00
	mulheres	926	11	1,19
	total	1778	28	1,57
2021	homens	682	18	2,64
	mulheres	693	7	1,01
	total	1375	25	1,82
2023	homens	794		
	mulheres	1016		
	total	1810		

Fonte - Realizado pela autora com base em dados de Falcão e Casaca (2023) e Ministério dos Negócios Estrangeiros[28]; **Nota** – [a] e [b] destinam-se a dois grupos distintos a ingressar a carreira no ano de 1991.

[28] https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2013/12/PI_MNE_revisto.pdf; (acedido em 10/10/2025) https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/01/Plano-de-A%C3%A7%C3%A3o-Setorial-para-a-Igualdade-Minist%C3%A9rio-dos-Neg%C3%B3cios-Estrangeiros.pdf (acedido em 10/10/2025) ; https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/pdf/Instrumentos_de_gestao/instrumentos_de_gestao/Plano_Atividades_SG_2019.pdf (acedido em 10/10/2025); https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/pdf/Instrumentos_de_gestao/instrumentos_de_gestao/Plano_de_Atividades_SG_2020_Vers_Publica%C3%A7%C3%A3o.pdf (acedido em 10/10/2025); https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/pdf/Instrumentos_de_gestao/instrumentos_de_gestao/Plano_de_Atividades_SG_2021_para_Divulga%C3%A7%C3%A3o.pdf (acedido em 10/10/2025); https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/pdf/Instrumentos_de_gestao/SG/Plano_Atividades_2023_SG.pdf (acedido em 10/10/2025)

Anexo B – Tabelas de entrevistas

Tabela B.1.1. - Tabela das entrevistas (nome da entrevistada, ano da entrevista, cargo da entrevistada e fonte da entrevista)

Entrevista	Ano[29]	Cargo	Fonte
Ana Gomes	2015	Embaixadora	Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses. (2015). Entrevista à Embaixadora Ana Gomes
Ana Gomes	2025	Embaixadora	Arquivo e Biblioteca do MNE, Coleção Memória Oral da Diplomacia Portuguesa. Ana Gomes; Pedro Aires Oliveira. «Entrevista à Embaixadora Ana Maria Rosa Martins Gomes». Lisboa: 5 e 15 de janeiro de 2024, 112 pp. Publicada em linha em 2025 em https://memoriaoraldiplomacia.mne.gov.pt/images/entrevistas/ Acedido em 29/09/2025
Ana Barata	2018	Embaixadora	Arquivo e Biblioteca do MNE, Coleção Memória Oral da Diplomacia Portuguesa. Ana Barata; Pedro Aires Oliveira. «Entrevista à Embaixadora Ana Maria de Almeida Hidalgo Barata». Lisboa: 9 de março de 2016 e 26 de fevereiro e 15 de março de 2017, 89 pp. https://memoriaoraldiplomacia.mne.gov.pt/images/entrevistas/ Acedido em 29/09/2025
Vera Fernandes	2025	Embaixadora	Arquivo e Biblioteca do MNE, Coleção Memória Oral da Diplomacia Portuguesa. Vera Fernandes; Helena Pinto Janeiro. «Entrevista à Embaixadora Vera Maria Fernandes». Lisboa: 8 de maio de 2024, 5 de junho e 11 de julho de 2024, 59 pp. Publicada em linha em 2025 https://memoriaoraldiplomacia.mne.gov.pt/images/entrevistas/ Acedido em 29/09/2025
Margarida Figueiredo	2024	Embaixadora	Arquivo e Biblioteca do MNE, Coleção Memória Oral da Diplomacia Portuguesa. Maria Margarida Figueiredo; Pedro Aires Oliveira. «Entrevista à Embaixadora Maria Margarida Araújo Figueiredo». Lisboa: 14 e 28 de maio de 2015 e 30 de novembro de 2017, 90 pp. Publicada em linha em 2024 em https://memoriaoraldiplomacia.mne.gov.pt/images/entrevistas/ Acedido em 29/09/2025
Ana Martinho	2021	Assessora Diplomática para a Presidência da República	Instituto Diplomático. (2021). Mulheres na Diplomacia Portuguesa. https://youtu.be/P6jHEtVb4Gk?si=0QJOkqBsX4xpjaKP Acedido em 29/09/2025
Joana Fisher	2021	Embaixadora	Instituto Diplomático. (2021). Mulheres na Diplomacia Portuguesa. https://youtu.be/P6jHEtVb4Gk?si=0QJOkqBsX4xpjaKP Acedido em 29/09/2025

[29]Uma vez que algumas entrevistas deste projeto foram realizadas em meses ou anos diferentes (por exemplo, casos de Margarida Figueiredo ou Ana Barata), optou-se por utilizar o ano de revisão e validação do texto de entrevista como ano de referência para citação.

Anexo C – Tabela dos excertos das entrevistas por dimensões e sub-dimensões

Tabela C.1. - Tabela de excertos das entrevistas para a dimensão Percurso

Entrevistas	Percurso
Ana Gomes, 2015	
Ana Gomes, 2024	Apesar de ter feito o concurso "desportivamente", entrou em 1º lugar e sentiu a obrigação de ingressar a carreira diplomática: "(…) fui a concurso um bocado desportivamente, mas fiquei em primeiro lugar: tenho de ir. Ainda por cima, há por lá pouquíssimas mulheres, portanto acho que tenho mesmo obrigação de ir para o MNE."
Ana Barata, 2024	A sua entrada no MNE foi inesperada, após ter sido convencida por amigos e conhecidos: "As circunstâncias foram inesperadas. Nessa altura eu era professora no ensino secundário e, por razões familiares, conhecia o Embaixador Humberto Morgado que me incitou a fazer o concurso (…)verifiquei que uma das minhas maiores amigas, a Isabel Pádua, também estava a estudar para o concurso. Aí decidi-me definitivamente"
Vera Fernandes, 2024	
Margarida Figueiredo, 2024	A Embaixadora realizou o concurso, e ficou no mesmo departamento: "O edital concurso foi publicado (…) Apareceram 500 e tal candidatos. No fim entrámos apenas 45, e destes 10 eram mulheres. Eu entrei e fiquei no mesmo lugar onde estava, na DG das Económicas."
Ana Martinho, 2021	Entrou na carreira através do concurso de 1974
Joana Fisher, 2021	Entrou em 2005, através do concurso

Tabela C.2. - Tabela de excertos das entrevistas para a sub-dimensão maternidade

Entrevistas	Maternidade
Ana Gomes, 2015	
Ana Gomes, 2024	
Ana Barata, 2024	
Vera Fernandes, 2024	Tornou-se a primeira diplomata portuguesa a ter um filho no estrangeiro, sem poder colocar licença de maternidade, pois perdia o seu posto no estrangeiro: "Comuniquei para Lisboa o nascimento do

	bebé e pedi licença de parto, que não pude gozar porque (…) se metesse licença de maternidade, ia ser imediatamente chamada em serviço para Lisboa. Isto significava ter de continuar a pagar a casa em Rouen, à minha custa, pagar as viagens de toda a família para Lisboa e depois de volta para França, além de não receber a representação. Resolvi enviar uma comunicação para o MNE a informar que prescindia do gozo da licença de maternidade, e ninguém me disse mais nada." Prescindiu da licença e sofreu: "Foi mesmo muito difícil, fui trabalhar 3 dias depois do parto. E ainda por cima o consulado tinha umas instalações horríveis, com muito poucas condições, com 4 andares e escadas estreitas e sem casa de banho."
Margarida Figueiredo, 2024	Teve uma filha durante o concurso, sem grande apoio ou flexibilidade: "Entre as escritas e as orais não tive remédio senão dar à luz a minha filha, que nasceu de cesariana, e o Ministério a única coisa que me disse foi que eu poderia fazer a oral no fim de todos. Estive 10 dias no hospital e fui fazer a oral no último dia. (…) Eu entrei, não nos 24 primeiros, mas foi o que eu disse a todos os meus colegas: eles não tinham tido uma filha."
Ana Martinho, 2021	Entrou na carreira através do concurso de 1974
Joana Fisher, 2021	

Tabela C.3. - Tabela de excertos das entrevistas para a sub-dimensão casamento

Entrevistas	**Casamento**
Ana Gomes, 2015	
Ana Gomes, 2024	
Ana Barata, 2024	
Vera Fernandes, 2024	Marido optou por seguir a Embaixadora, evitando que ela sacrificasse a sua carreira: "Ele tinha muitos pedidos para ir para a Comissão Europeia, em Bruxelas. Estávamos em negociações, íamos entrar para a CEE. Mas ele sabia que eu tinha de fazer um posto porque não seria feliz se saísse da carreira. Para ele estava sempre disponível um posto em Bruxelas." Contudo, teve problemas por parte do MNE: "Como fui a primeira casada a ir para

	fora com o cônjuge, levantaram-nos todas as dificuldades. Até lhe recusaram o passaporte diplomático e queriam que fosse com o passaporte normal, o que seria muito embaraçoso para conseguir autorização de residência." A carreira nem sempre permitia a conciliação entre vida profissional e conjugal: "Bem, a Margarida [Figueiredo] separou-se; a Mi Allegro foi sempre solteira; a Ana Barata também era divorciada; a Dinah teve dois consulados e o marido não a acompanhou em nenhum dos postos". Atualmente, é diferente: "os casais de diplomatas podem ser colocados no mesmo país, um na embaixada, outro no consulado; ou em países próximos (…) Deixou de ser problema."
Margarida Figueiredo, 2024	À semelhança das suas colegas divorciadas, teve de formatar a sua carreira: "O meu itinerário foi também formatado pela minha necessidade de conciliar a minha vida pessoal com a profissional, sobretudo porque fiquei sozinha muito cedo, com as minhas filhas pequeninas. Consegui conciliar, porque o Ministério atendia aos problemas pessoais na medida do possível – para os homens como para as mulheres. Fui escolhendo os sítios que me pudessem facilitar a vida, como faziam os meus colegas divorciados. Para isso tive de fazer metade da carreira em Lisboa, o que ninguém quer."
Ana Martinho, 2021	A carreira diplomática serviu de fio condutor: "carreira diplomática e o trabalho estruturaram e estruturam a minha vida em permanente ligação com aquilo que nela é para mim o mais importante: a minha família."
Joana Fisher, 2021	A dificuldade em conjugar vida profissional e privada, que pode gerar tensões: "a conjugação das carreiras com a outra parte do casal (…) negociar carreiras e ainda por cima carreiras que implicam uma mobilidade tão acentuada como a carreira diplomática poderá trazer muito mais tensões ao casamento, a relações ou mesmo dentro do quadro familiar (…)"

Tabela C.4. - Tabela de excertos das entrevistas para a sub-dimensão estereótipos

Entrevistas	**Estereótipos**

Ana Gomes, 2015	Algumas mulheres foram impedidas de chefiarem missões, de prestígio, no estrangeiros: "Eu não me esqueço que, quando a Anabela Cardoso se candidatou para o Tóquio nos anos 80, houve quem no Conselho sustentasse que o Japão "não era posto para uma mulher". Atualmente, as características associadas aos géneros não são tão acentuadas: "(…) ninguém ousa já pôr em causa que as mulheres sejam tão capazes como os homens para o desempenho de funções"
Ana Gomes, 2024	A desconsideração da carreira diplomática para as mulheres: "(…) o número 2 do meu concurso (…) teria dito a alguns colegas: Eu sou, de facto, o primeiro do concurso; ela não conta porque é mulher». Claro que um dos desafios era o de eu ser mulher naquela carreira que só fora aberta às mulheres em 1974 (…)". "[Júlio Mascarenhas] achava um "modernismo, isso das mulheres na carreira!». Não gostámos. Mandava o que nos pareciam bocas foleiras, a princípio"
Ana Barata, 2024	
Vera Fernandes, 2024	Pressão em representar bem Portugal, por ser mulher, e servir de exemplo: ": "você é a primeira mulher cônsul em França, é a primeira mulher que vai para o estrangeiro, veja lá o que é que faz…porque vai servir de exemplo para as outras mulheres". Associar o traço de sensibilidade às mulheres na diplomacia: "Há uma sensibilidade diferente. Não quer dizer que os homens também não a tenham, alguns homens. Há uma maneira mais corajosa de enfrentar os desafios, até porque nós, como mulheres, sabemos que estamos sempre a ser julgadas. Não fugimos aos desafios, porque sabemos que isso iria ter repercussões. Um homem pode fazê-lo, nós não." E também, mais empatia: "de uma maneira geral, têm mais empatia e menos medo de arriscar. Têm mais coragem" Não ter as mesmas oportunidades que outros colegas: "No ano anterior um colega, a quem tinham concedido a mesma bolsa, esteve seis meses lá fora, com esse subsídio e ajudas de custo, mas, no meu caso, o Secretário-Geral cortou essa possibilidade"

Margarida Figueiredo, 2024	Associar certos traços às mulheres: "A justificação do Salazar contra a entrada das mulheres radicava num preconceito que só me dá vontade de rir - que as mulheres eram incapazes de guardar segredos. Bastaria ter estado um mês no Ministério para ver quem é que revela os segredos" Comentários por almoçar com colegas sozinha: "vários embaixadores mais velhos faziam uns reparos ao facto de eu ir almoçar com colegas" Enquanto representante permanente fez esforços redobrados para eliminar ideias pré-concebidas acerca das mulheres: "É não ter vida privada, porque se tem de estar a ler dossiers até às 3h da manhã, mas eu queria desfazer aquela ideia de que só os homens é que aguentavam." Apesar de nunca ter sofrido discriminação no trabalho, a Embaixadora afirma que as próprias diplomatas podem cimentar os estereótipos: "Alguns problemas que vi existirem no princípio foram provocados pelas próprias mulheres – algumas que entraram acharam que não tinham de exercer as funções como os homens. Eu nunca admiti que isso não fosse assim, embora também não concordasse com algumas colegas minhas que me diziam que, ali, nós éramos homens. (…) Não obstante, nunca senti discriminação profissional por ser mulher."
Ana Martinho, 2021	Nunca se sentiu discriminada: "Não me senti discriminada, fiz sempre, o melhor possível, o que me foi destinado. Progredi no ritmo normal, espero que por mérito. Foi interessante ir rompendo as barreiras das categorias em que só havia homens, e sentir que o facto de passar a haver mulheres alterava tudo."
Joana Fisher, 2021	A ideia de que as mulheres se desligam ou abandonam as suas carreiras após serem mães: "há talvez porventura alguma ideia de que a mulher a partir do momento em que tem um filho desliga-se do trabalho e eu quero contrariar isso aqui veementemente" Associar certas características às mulheres devido às perceções inconscientes:" o mais invisível e silencioso,

	são as perceções inconscientes ligadas ao género são aquelas que nós nem sabemos que as temos (…) estas perceções podem ser das mais variadas pode ser desde a associação do género com determinadas funções (…) é muito difícil lutar contra estas perceções"

Tabela C.5. - Tabela de excertos das entrevistas para a sub-dimensão relações entre colegas

Entrevistas	**Relações entre colegas**
Ana Gomes, 2015	Inicialmente, as relações entre colegas poderiam ser mais complexas, devido à presença de estereótipos: "(…) (quando entrei ainda tive de ouvir um diplo-troglodita e algumas caras-metades de colegas questionarem as capacidades daquelas que vinham roubar lugares aos homens." No entanto, as relações pessoais e entre colegas melhoraram para melhor: "Aliás, as próprias relações pessoais e funcionais dentro do MNE mudaram para muito melhor, ou seja, tornaram-se mais democráticas e menos artificialmente hierarquizadas, graças à presença de mulheres nos quadro diplomáticos".
Ana Gomes, 2024	O embaixador Alexandre Lencastre da Veiga facilitou a relação entre as funcionárias da sua repartição [de Ana Gomes]: "E havia um bom ambiente na nossa Direção-Geral dos Negócios Económicos. (…) Ele quebrava a distância hierárquica e, portanto, criou-se um bom ambiente dentro da repartição e na relação com a hierarquia." Sofreu ainda ataques de colegas: "O que é que vocês, mulheres, estão a fazer na carreira diplomática? Estão a tirar lugar aos homens, é o que é! Sim, porque vocês não têm nenhuma qualificação especial para estarem na carreira."; "Isso é ideia sua, você tem cada uma! Você é uma desequilibrada, você é uma mulher sem homem" (…) eu nessa altura estava divorciada."
Ana Barata, 2024	
Vera Fernandes, 2024	No primeiro grupo de mulheres admitidas não se colocava em questão a solidariedade feminina: "Não, a questão nem se colocou, porque nós também tínhamos solidariedade com alguns colegas, havia grupos."

Margarida Figueiredo, 2024	Por ser das poucas mulheres no MNE, isso resultou na curiosidade e conselhos por parte de colegas:" houve logo imensa curiosidade acerca da minha entrada. Toda a gente queria ver quem era "a tipa". Passou lá tudo no primeiro dia (…)As pessoas desfilavam pelo meu gabinete – ninguém hostil, mas a maioria muito paternalista, dando muitos conselhos… Nunca senti hostilidade" Contudo, existiram casos: "entrou na minha sala e disparatou, quis dar-me ordens (…) levantei-me e perguntei, "já acabou?". Ele tinha-me dito, "toda a gente me trata por Jorge, mas a senhora passa a tratar-me por dr. Jorge Preto, que eu sou seu chefe". Eu levanto-me e digo, "senhor doutor, a partir de hoje trata-me por doutora Margarida, que sou tão doutora como o senhor e depois queria dizer-lhe o seguinte: o meu pai nunca me falou nesse tom, o meu marido não me fala nesse tom, e o senhor também não, pois não lho admito. O senhor quem pensa que é? Quer se queixar do meu trabalho, vá falar com o Secretário-Geral, com o ministro, com quem quiser. Tirando isso, eu faço o que eu quero, contando que faça o meu trabalho e, portanto, levanto-me as vezes que forem necessárias"
Ana Martinho, 2021	
Joana Fisher, 2021	

Tabela C.6. - Tabela de excertos das entrevistas para a sub-dimensão presença feminina

Entrevistas	**Presença feminina**
Ana Gomes, 2015	
Ana Gomes, 2024	A embaixadora afirma que há sub-representação feminina, comparando o panorama atual com o do seu ano de concurso: "Mudava desde logo o que quer que seja para garantir que haja mais mulheres na carreira diplomática"; "Muito menos mulheres"; "há qualquer coisa que está errado para não termos mais mulheres a entrar. Temos de ter mais mulheres na carreira diplomática." "naquele concurso de 1980 houve 10 mulheres em 30 admitidos, um "ratio" melhor que hoje"
Ana Barata, 2024	A embaixadora afirma que existiam poucas mulheres em chefias de missão: "Na nossa Delegação permanente, fui a primeira mulher."
Vera Fernandes, 2024	

Margarida Figueiredo, 2024	Margarida Figueiredo conta alguns fatores para a menor presença feminina, particularmente em cargos superiores: "Relativamente às mulheres varia conforme os ministros são mais misóginos ou não, ou não estão para se incomodar e têm medo dos diplomatas (masculinos)."; "Eles devem achar que já há mulheres a mais. A diplomacia regrediu, como tudo, no país"
Ana Martinho, 2021	
Joana Fisher, 2021	Joana Fisher comenta sobre o panorama atual da presença feminina: "na carreira diplomática representamos apenas 32% da carreira, somos 168 mulheres num universo de 519 diplomatas e para termos um termo de comparação, na magistratura as mulheres representam agora 61% do corpo profissional. (…)".

Anexo D – Transcrições das entrevistas

Ana Gomes: Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses. (2015). Entrevista à Embaixadora Ana Gomes

Como vê a integração das mulheres na carreira diplomática portuguesa (carreira essa que até ao 25 de Abril lhes era vedada)? Hoje em dia, as dificuldades - sobretudo no que à família diz respeito - ainda são maiores para as mulheres ou serão já equivalentes às dos homens? Que conselho daria às jovens diplomatas?

Penso que a integração está hoje adquirida, no sentido em que ninguém ousa já pôr em causa que as mulheres sejam tão capazes como os homens para o desempenho de funções diplomáticas (quando entrei ainda tive de ouvir um diplo-troglodita e algumas caras -metades de colegas questionarem as capacidades daquelas que vinham roubar lugares aos homens...). (…) Aliás, as próprias relações pessoais e funcionais dentro do MNE mudaram para muito melhor, ou seja, tornaram-se mais democráticas e menos artificialmente hierarquizadas, graças à presença de mulheres nos quadros diplomáticos.

Claro que nada disto se fez sem custos e sem combates - travados por mulheres e homens progressistas na Secretaria de Estado. Eu não me esqueço de que, quando a Anabela Cardoso se candidatou para o Tóquio, nos anos 80, houve quem no Conselho sustentasse que o Japão "não era posto para uma mulher"... Nem daquela outra colega, colocada numa capital europeia, cujo embaixador lhe atribuía a classificação de excelente, mas por detrás escrevia ao Secretário-Geral a pedir que ela não fosse promovida, supostamente porque o embaraçaria por receber muitas vezes o MNE local em casa...

Acha que já há uma integração da perspetiva do género - ou seja de promoção e atenção ao estatuto da mulher - na política externa portuguesa?

Não. Penso que ainda não há - e os/as diplomatas têm muita responsabilidade nisso - afinal quem é que «faz a cabeça» do poder político no MNE na maior parte dos assuntos?

Se não, vejamos o que se passa em três áreas-chave:

há 8 anos foi aprovada pelo Conselho de Segurança da ONU a resolução 1325, que recomenda o envio de mais mulheres para missões de paz, de negociação e resolução de conflitos, etc... por razões que se prendem com a eficácia dessas próprias missões. Tem o MNE uma política de promover a candidaturas de mulheres portuguesas para esse tipo de missões, ou de insistir com outros departamentos do Estado (Defesa, Justiça, Polícias, etc.) para que candidatem mulheres? Não tem. Só agora, ao fim de 8 anos, o Governo está a trabalhar no

estabelecimento de uma Plano Nacional de Ação para aplicação da resolução 1325 - e a iniciativa de o fazer, embora apoiada pelo MNE, pertenceu à CIG/PCM....

Outro exemplo: temos uma política de cooperação para o desenvolvimento que dê prioridade ao empoderamento das mulheres ou àqueles dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio que mais diretamente respeitam aos estatutos e condições de vida das mulheres. Se a prioridade existe, está ela orçamentalmente suportada?

Ainda uma terceira área: temos uma política de apoio à emigração e comunidades portuguesas que privilegie ir ao encontro das necessidades e potencialidades das mulheres, incluindo de forma discernível no orçamento?

Ana Gomes: Arquivo e Biblioteca do MNE, Coleção Memória Oral da Diplomacia Portuguesa. Ana Gomes; Pedro Aires Oliveira. «Entrevista à Embaixadora Ana Maria Rosa Martins Gomes». Lisboa: 5 e 15 de janeiro de 2024, 112 pp.

Então, aparentemente, Portugal, nesses anos, não tinha mecanismos de veto informais para pessoas que quisessem concorrer à carreira diplomática? Noutros países ocidentais esses mecanismos existiam.

Eu não senti que pudesse haver esse veto. E como não me fizeram perguntas sobre o meu passado político... Não estava à espera de ser a primeira classificada, isso não estava; só estava à espera de entrar. Por isso, quando saíram os resultados e eu vinha na lista em primeiro lugar, fiquei realmente muito surpreendida.

Entrar em primeiro lugar dá à pessoa uma certa aura…

Sim. Mas também me deu o sentido de obrigação, porque pensei logo: «E agora? Tenho de ir já dizerem ao dr. Manuel Ribeiro – o advogado meu patrono, que era um querido – que me vou embora.» No Ministério estavam aflitos, sem gente, precisavam que as pessoas começassem logo a trabalhar. Os resultados souberam-se em maio e queriam que eu entrasse a 1 de junho. Por isso tive de ir falar logo com o meu patrono. Lembro-me perfeitamente. Ele era um senhor já de idade avançada, muito engraçado e amistoso. O Dr. Manuel Ribeiro disse-me: «O quê, vai-se embora? Não me diga! Você é maluca. Olhe, fale com o Luiz Queiroz de Barros (era outro advogado do mesmo escritório). Ele tem um irmão na carreira diplomática e vai-lhe dizer o que significa o "CD" das matrículas dos automóveis. É "come e dorme"! Essa carreira não tem nada a ver consigo» (risos). «Ó sr. doutor, mas eu agora tenho obrigação, quer dizer, fui a concurso um bocado desportivamente, mas fiquei em primeiro lugar: tenho de ir. Ainda por cima, há por lá pouquíssimas mulheres, portanto acho que tenho mesmo obrigação de ir para o MNE.» Mesmo assim, naquele concurso de 1980 houve 10 mulheres em 30 admitidos,

um "ratio" melhor que hoje. E dos dez primeiros classificados, cinco éramos mulheres. Era eu, a Graça Trocado [Andersen Guimarães] era a terceira, a Cristina Almeida a quarta, a Luísa era a sexta. E a Josefina Reis Carvalho era a décima.

Portanto, quando teve de redigir a primeira informação de serviço fê-lo por observação, vendo como as outras eram feitas?

(…) Era um chefe a valer. Aprendi muito, tive muita sorte, sem dúvida. E havia um bom ambiente na nossa Direção-Geral dos Negócios Económicos. O diretor-geral era um personagem extraordinário, o embaixador Alexandre Lencastre da Veiga, que gostava de trabalhar com mulheres. Era um diplomata que se batia pela sua Direção-Geral, e por isso tinha querido que a primeira do concurso fosse para lá. Tinha posto várias mulheres nas repartições da Direção-Geral. O meu gabinete era mesmo ao lado do dele, e ele volta e meia vinha discutir política connosco, em mangas de camisa. Era uma pessoa ótima. (…) Ele quebrava a distância hierárquica e, portanto, criou-se um bom ambiente dentro da repartição e na relação com a hierarquia.

Mas ainda teve um convite para integrar o gabinete do... [Leonardo Mathias]

«Filha, vão convidá-la para o gabinete. Você o que quer fazer?» «Para o gabinete, eu?! Eu não quero! Quero lá ir para um gabinete de um governo de direita!» E o Pazos Alonso: «Não diga isso! Não diga isso! Sobretudo, não responda isso! Se não quer, arranja-se maneira de não ir, mas não dê essa justificação! Arranje outra desculpa qualquer: tem uma filha, horários constrangidos, nada compatível com o que é exigível num gabinete…". Estava cheio de razão. (…) Eles dizem-me estar a pensar em mim para o gabinete porque eu tinha sido a primeira do concurso e já tinha experiência da EIE. Respondi: «Gostava muito, mas tenho uma vida tramada, estou divorciada, tenho uma criança. Numa repartição aguento, agora num gabinete temo que não...» E assim escapei.

Mas dentro de certos limites. O Luís Filipe Castro Mendes disse-nos, a propósito da mesma questão, que ainda era muito próximo da revolução e que por isso havia uma certa contenção.

Havia. Havia rumores intimidantes. Lembro-me que na altura correu (não sei se é verdade ou não) que o número 2 do meu concurso, o João Caetano da Silva – um tipo inteligente com quem eu me dei sempre bem – teria dito a alguns colegas: «Eu sou, de facto, o primeiro do concurso; ela não conta porque é mulher». Claro que um dos desafios era o de eu ser mulher naquela carreira que só fora aberta às mulheres em 1974, sendo Ministro dos Negócios Estrangeiros o Dr Mário Soares. Para mim e para as outras mulheres, esse era o desafio.

Por exemplo, essa expressão, «filha». Hoje em dia ninguém vos diria isso.

Sim, mas era assim. E então nós não entendíamos que tivesse maldade nenhuma. E não tinha.

Era quase carinhoso.

Quando o Pazos Alonzo saiu para posto, antes de eu seguir para Belém, veio um novo chefe da repartição para a EIE, que nós não conhecíamos. Vinha de Cuba, de onde tinha sido expulso, declarado persona non grata pelo Fidel Castro. Era um diplomata de origem goesa, muito sabedor. As pessoas diziam que era mais dotado para as questões económicas, mas avisavam que era um bocadinho preconceituoso contra as mulheres na carreira.... Bom, nós não sabíamos o que esperar, eu e a Josefina. Havia dois homens e duas mulheres na repartição: o João Niza Pinheiro, o Pedro Madureira, eu e a Josefina. Não sabíamos o que esperar. O Pazos Alonzo tinha sido fantástico connosco. Quando o Júlio Mascarenhas chega, percebemos que ele achava um "modernismo, isso das mulheres na carreira!». Não gostámos. Mandava o que nos pareciam bocas foleiras, a princípio. Mas começou a ver o nosso trabalho e rapidamente se rendeu à evidência de que nós éramos capazes, tornou-se nosso amigo e absolutamente impecável. (…) O almoço foi no restaurante Clara e na minha mesa estava um diplomata mais velho, um tal Cristiano qualquer coisa, que eu nunca tinha visto, e que a certa altura nos brinda com a questão: «O que é que vocês, mulheres, estão a fazer na carreira diplomática? Estão a tirar lugar aos homens, é o que é! Sim, porque vocês não têm nenhuma qualificação especial para estarem na carreira.» Estava a provocar-me, eu era a única jovem diplomata ali. Respondi: «Ai! não temos?! Temos sim, a sensibilidade feminina.» «Mas a sensibilidade feminina faz alguma falta na carreira diplomática?» «Claro que faz! Se não, porque é que acha que há tantos gays na carreira?». Não era crítica nenhuma a haver gays na carreira. Acho que a carreira felizmente é um espaço que desde sempre fora acolhedor para os gays, protegendo-os da perseguição por serem gays. O tal Cristiano deitou-me um olhar de fúria: era um argumento ad terrorem o meu, à altura dos preconceitos machistas dele. (…) [Em Belém] Vivi aí dois incidentes discriminatórios de outras mulheres, que me danaram e nos impeliram a agir. (…) Que o embaixador Ary dos Santos tinha dado uma informação de serviço excecional à Teresa, de que ela tinha tomado conhecimento, mas, por trás e à revelia dela, tinha mandado uma carta ao secretário-geral, dizendo «isto é uma chatice, ela tem o ministro sempre em casa dela! E eu fico aflito, porque não tenho a mesma entrada no Ministério». No fundo, o embaixador tinha ciúmes. Nós soubemos disto porque o secretário-geral, o João Sá Coutinho, aludiu à carta no Conselho. «É uma situação delicada, porque por um lado ela tem uma brilhante informação de serviço, mas depois há uma carta do embaixador para mim a dizer que há um problema» – o João Sá Coutinho não disse o que era. Eu depois fui ter com ele e perguntei-lhe. «É uma coisa chata,

diz que eles têm uma relação...» e contou-me. Eu respondi-lhe qualquer coisa do género: «Senhor embaixador, se calhar ele até hoje só conseguiu meter na cama um cardeal de quarta ordem! E se ela mete o Ministro dos Negócios Estrangeiros, talvez isso até nem seja mau para os nossos interesses! Não será caso para condecoração?». E o João Sá Coutinho, que era um grande senhor, riu muito!... Contei a outras colegas, juntámo-nos várias mulheres (…) pensámos que tínhamos de nos organizar, não podíamos deixar criar aquele precedente: não se podia relevar aquela cobarde carta contra a Teresa, nem pensar! Aquilo desqualificava o embaixador, não a funcionária. (…) Também tivemos de nos mobilizar numa outra situação. Uma colega do primeiro concurso em que entraram mulheres, a Anabela Cardoso, queria ir para o Japão e um dos embaixadores mais velhos no Conselho, não me lembro quem, disse que esse não era posto para uma mulher. Ora essa, porque é que o Japão não é posto para uma mulher? Tivemos de contestar e batalhar no Conselho. E ela lá foi e provou que era posto para ela e para outras mulheres. (…) O Eanes encarregou-me de transmitir ao chefe de protocolo que pensasse num outro tipo de cerimónia, por exemplo, uma guarda de honra com o enquadramento dos Jerónimos, ali ao lado do Palácio de Belém; fazia todo o sentido, acho que ainda hoje assim se faz. E eu, cumprindo as ordens do Presidente, telefonei ao chefe do Protocolo. «O Presidente pede o quê, filha! Não me chateie, isso é ideia sua!» «Ó senhor embaixador, estou a transmitir-lhe uma instrução do Presidente.» «Isso é ideia sua, você tem cada uma! Você é uma desequilibrada, você é uma mulher sem homem» - teve o topete de me dizer isto! Eu nessa altura estava divorciada. (…) São três histórias que eu posso contar sobre o que ainda era a sensibilidade em relação à questão das mulheres na carreira diplomática.

Passando a outro tipo de questões. Olhando para trás, para o período de 1980 em diante, é um período de grandes transformações na nossa carreira diplomática, entram as mulheres a seguir ao 25 de Abril, creio que há também uma maior abertura em termos sociais, no fundo o MNE já não recruta apenas em Cascais, desculpe-me a expressão, abriu-se já muito mais à sociedade portuguesa. Como é que viu isso? E acha que temos uma melhor carreira diplomática?

Temos. Temos melhor preparação dos jovens que entram, muito mais qualificados, muito mais direcionados para o tipo de exigências, digamos, da carreira. E capacitados do ponto de vista tecnológico também. Digo isto porque tenho ido todos os anos dar uma aula ao curso de Adidos e tem sido interessante a interação com os alunos. Alguns dos meus assistentes no Parlamento Europeu fizeram o concurso e estão lá dentro, no MNE. Porém, há um déficit de mulheres. O que é grave. E é uma pena.

Se tivesse uma varinha de condão, ou se tivesse responsabilidades políticas, o que é que mudava no Ministério, em termos de organização?

Mudava desde logo o que quer que seja para garantir que haja mais mulheres na carreira diplomática.

Nos últimos concursos têm entrado menos.

Muito menos mulheres. Houve uma altura em que acho que foi deliberado. Aquele tempo em que alguns secretários-gerais quiseram promover amigos e filhos de amigos... Depois não sei, há qualquer coisa que está errado para não termos mais mulheres a entrar. Temos de ter mais mulheres na carreira diplomática. Tem de haver uma maneira qualquer de o garantir. Fazer concursos com quotas de género, durante uns tempos, em que se recrutem tantos homens como mulheres. Tem de haver também a devida recompensa para os funcionários diplomáticos. Corremos o risco de não termos, de perdermos, os melhores se se continua a degradação, digamos, da remuneração dos diplomatas.

Ana Barata: Arquivo e Biblioteca do MNE, Coleção Memória Oral da Diplomacia Portuguesa. Ana Barata; Pedro Aires Oliveira. «Entrevista à Embaixadora Ana Maria de Almeida Hidalgo Barata». Lisboa: 9 de março de 2016 e 26 de fevereiro e 15 de março de 2017, 89 pp.

Muito obrigado, senhora Embaixadora Ana Barata, por me receber para esta entrevista que percorrerá a sua trajetória na diplomacia. Penso que podíamos começar pelas circunstâncias da aproximação à carreira. Pelo concurso e pela motivação que a levou a ela.

As circunstâncias foram inesperadas. Nessa altura eu era professora no ensino secundário e, por razões familiares, conhecia o Embaixador Humberto Morgado que me incitou a fazer o concurso, no momento em que o então Ministro dos Negócios Estrangeiros Mário Soares abriu a carreira às mulheres e também a todas as licenciaturas. Isso deu-me a possibilidade de fazer o concurso. Anteriormente, apenas os licenciados em Direito, Economia e Histórico-filosóficas podiam candidatar-se. (…) Entretanto, verifiquei que uma das minhas maiores amigas, a Isabel Pádua, também estava a estudar para o concurso. Aí decidi-me definitivamente e começámos a estudar em conjunto. O processo de entrada para a carreira teve umas certas vicissitudes. Isto porque o concurso foi aberto em novembro de 1974, pouco tempo depois do 25 de Abril. Mas, por causa das quedas de vários governos, acabámos por entrar apenas em agosto de 1975.

No concurso, a parte da entrevista inspirou-lhe alguma preocupação particular? Como foi a interação com os examinadores?

De qualquer forma, creio que foi importante a carreira diplomática ter sido aberta às mulheres, logo após o 25 de Abril. Aliás, há uma história muito engraçada que o Embaixador Morgado me contou. A certa altura, ele teve de mandar para o gabinete de Salazar um projeto de abertura de concurso. Resolveu, então, omitir no texto a expressão "candidatos do sexo masculino", deixou só "os candidatos", para ver se pegava. Mas não pegou, porque veio o projeto de volta, emendado pela própria mão de Salazar que inserira "do sexo masculino". Portanto, foi preciso o 25 de Abril para a carreira ser aberta às mulheres.

Ninguém, pelos vistos, tentou uma segunda démarche com o Marcelo Caetano.

Finalmente, lá fizemos o concurso para 40 vagas e, no primeiro ano, entraram 20 candidatos aprovados, dos quais cinco eram mulheres: a Dinah Azevedo Neves, a Ana Martinho, a Vera Fernandes, a minha amiga Isabel Pádua e eu. (…) A diplomacia cultural interessava-me mais, pelo menos para começar. Ele acedeu ao meu pedido. Fui, então, colocada nos serviços culturais, onde fui sempre a única mulher.

Relativamente à sua ida para à NATO, atendendo à trajetória das outras diplomacias europeias, também imagino que houvesse já um certo número de mulheres neste tipo de lugares, mas ainda era relativamente incomum haver presenças femininas neste género de organizações – era assim?

Absolutamente. A NATO era um exemplo de presença masculina massiva. Na nossa Delegação permanente, fui a primeira mulher. Quando cheguei ao Comité Político, onde era a representante de Portugal, havia apenas mais uma colega dinamarquesa. Como eu estive lá cinco anos e há países que só mantêm os funcionários durante três, assisti a várias mudanças de colegas. No Comité Político, e para além desta primeira diplomata dinamarquesa, houve ainda outra da mesma nacionalidade, e duas francesas. (…) No próprio Secretariado da NATO, também a pouco-e-pouco começaram a entrar mais mulheres, tanto que o colega espanhol me comentou, numa das reuniões ministeriais, que nós já éramos 13 na sala. As coisas foram evoluindo.

Vera Fernandes: Arquivo e Biblioteca do MNE, Coleção Memória Oral da Diplomacia Portuguesa. Vera Fernandes; Helena Pinto Janeiro. «Entrevista à Embaixadora Vera Maria Fernandes». Lisboa: 8 de maio de 2024, 5 de junho e 11 de julho de 2024, 59 pp.

Nesse primeiro grupo de cinco mulheres que entraram na mesma altura, mantinham-se em contacto, trocavam impressões, havia alguma solidariedade feminina?

Não, a questão nem se colocou, porque nós também tínhamos solidariedade com alguns colegas, havia grupos.

E da parte das pessoas que já estavam na "Casa"? Como foi a receção? Sentiu alguma diferença por ser mulher?

Acho que não. A vida na Casa era facilitada se estivéssemos integradas em algum grupo, ou se tivéssemos alguém conhecido que nos apoiasse. Ser mulher, neste caso, era irrelevante, não tendo apoios dentro da Casa ou dentro de determinados grupos é que era mais problemático. Podíamos ser o bode expiatório para qualquer situação.

Como foi a experiência no seu primeiro posto no estrangeiro?

Foi dura, muito dura, por várias razões, inclusive pessoais. Fui com muitas recomendações da parte dos meus colegas: "você é a primeira mulher cônsul em França, é a primeira mulher que vai para o estrangeiro, veja lá o que é que faz…porque vai servir de exemplo para as outras mulheres".

Enquanto parte do grupo das mulheres pioneiras na diplomacia de carreira em Portugal, que balanço faz da presença destes 50 anos?

Alguém tem de ser pioneiro… Teve também algumas vantagens. Embora às vezes haja muita condescendência… facilidade junto com condescendência: "ah, deixa lá ajudar..." Por outro lado, eu faço uma comparação com o judo… (…) Eu acho que a carreira diplomática é um bocadinho assim. Primeiro, "ah, que bonito termos aqui senhoras". Mas depois, quando se chega à competência ou ao desafio: "espera aí, que esta pode tirar-me alguma coisa". Quando eu estava no Protocolo tinha muita aceitação por parte de muitas Embaixadas, a quem dava apoio, e que tinham apreço por mim. Era amiga do encarregado de Negócios da Inglaterra, o casal John e a Carolina Ure, que chegaram a enviar-me o Rolls-Royce, porque eu não tinha carro, para ir a festas de despedida que a Comunidade inglesa organizou em sua honra fora de Lisboa (em Sintra ou Cascais) e houve um colega que disse: "Esta está a andar depressa demais, mas deixa estar que eu já lhe faço a cama". Percebe? É a tal coisa, do judo. Se é inofensiva, está tudo bem, mas se pode representar algum perigo, é melhor cortarmos-lhe já as asas.

Acha que há uma maneira feminina de fazer diplomacia?

Há sim. Há uma sensibilidade diferente. Não quer dizer que os homens também não a tenham, alguns homens. Há uma maneira mais corajosa de enfrentar os desafios, até porque nós, como mulheres, sabemos que estamos sempre a ser julgadas. Não fugimos aos desafios, porque sabemos que isso iria ter repercussões. Um homem pode fazê-lo, nós não. De certa maneira talvez tenhamos mais inteligência emocional. Durante muito tempo, a inteligência emocional era vista como uma fraqueza, hoje sabe-se que não é assim. É extremamente importante, também, poder ver o lado do interlocutor. Até porque nós, pondo-nos do lado do interlocutor, sabemos muito melhor como reagir. Quando estamos numa reunião com interesses

que podem ser coincidentes ou contraditórios, se pudermos perceber a posição do adversário, isso é muito mais fácil.

Pensa que as mulheres têm mais empatia?

Sim, de uma maneira geral, têm mais empatia e menos medo de arriscar. Têm mais coragem. Aliás, se for ver as histórias da história, em situações difíceis, os homens normalmente claudicam. Nunca viu muitas mulheres a fugir de uma situação de guerra. Pelo contrário, perante um desafio, ficam mais alerta. Talvez porque são cuidadoras e estão habituadas a tratar e defender a prole.

E no caso das casadas, que foi também o seu caso, como é que foi a adaptação dos parceiros ao facto de terem uma mulher diplomata?

O meu marido tinha sido adido de imprensa do primeiro-ministro Mário Soares. Nós conversámos antes. Ele tinha muitos pedidos para ir para a Comissão Europeia, em Bruxelas. Estávamos em negociações, íamos entrar para a CEE. Mas ele sabia que eu tinha de fazer um posto porque não seria feliz se saísse da carreira. Para ele estava sempre disponível um posto em Bruxelas. Aliás, tinha ele acabado de morrer, ligam de Lisboa a perguntar quando regressava, porque havia um lugar de Diretor disponível no Secretariado para a Integração Europeia. (…) Como fui a primeira casada a ir para fora com o cônjuge, levantaram-nos todas as dificuldades. Até lhe recusaram o passaporte diplomático e queriam que fosse com o passaporte normal, o que seria muito embaraçoso para conseguir autorização de residência.

As mulheres dos diplomatas tinham passaporte diplomático?

As mulheres dos diplomatas, mesmo as estrangeiras, sem a nacionalidade portuguesa, tinham passaporte diplomático, sem qualquer problema. Houve até quem conseguisse passaporte diplomático para a legítima, que tinha ficado em Lisboa, e para outra companheira com quem nem sequer era casado e com quem vivia. Ao meu marido, pelo contrário, recusaram-lho. Depois acabaram por lho conceder mas foi complicado e moroso. Daí ele ter ido só um mês depois de mim.

Acha que isso se passou assim por ter sido o primeiro homem, ou dos primeiros, nessa situação?

Sim, acho que tinham medo de criar um precedente, e que as mulheres tivessem mais vantagens do que eles, não sei.

E como foi ser mãe em posto?

Tive a segunda filha quando era cônsul em Rouen. Fui a primeira diplomata a ter um filho no estrangeiro. Comuniquei para Lisboa o nascimento do bebé e pedi licença de parto, que não pude gozar porque recebi um telefonema do Diretor Geral dos Serviços Centrais, Grainha do

Vale, a dizer-me que, se metesse licença de maternidade, ia ser imediatamente chamada em serviço para Lisboa. Isto significava ter de continuar a pagar a casa em Rouen, à minha custa, pagar as viagens de toda a família para Lisboa e depois de volta para França, além de não receber a representação. Resolvi enviar uma comunicação para o MNE a informar que prescindia do gozo da licença de maternidade, e ninguém me disse mais nada.

Não viu outra hipótese? Mas será que legalmente podia sequer prescindir da licença? Na totalidade?

Foi mesmo muito difícil, fui trabalhar 3 dias depois do parto. E ainda por cima o consulado tinha umas instalações horríveis, com muito poucas condições, com 4 andares e escadas estreitas e sem casa de banho. Tive de mandar instalar umas sanitas no pátio de entrada, que partilhávamos com o público e era a sala de espera. Da parte do Ministério nunca recebi nada por escrito sobre a licença, para todos os efeitos nem podia reclamar. Nunca obtive resposta escrita, nem desta, nem da comunicação anterior, só aquela ameaça telefónica. (…) Sim, dessa primeira vez tinha gozado a licença por inteiro. Já o estar colocada em posto e gozar a licença de maternidade, sem perder o lugar nem os rendimentos, era demais para o ministério, pelo menos nessa altura.

Lamento ouvir isso. Pelos vistos a entrada das mulheres na diplomacia não foi um mar de rosas…

Não, de todo. Havia ainda quem visse a entrada das mulheres na carreira como uma diversão. (…) No MNE não estavam habituados a terem mulheres que fossem suas iguais. E eu não estava habituada a ter de lidar com esse tipo de situações, era bastante ingénua. Tinha sido Presidente de um dos polos da JUC, quando estava na universidade e lá nunca tive problemas com os meus colegas masculinos. Para mim, os diplomatas eram colegas, não eram homens. Mas o inverso nem sempre foi verdade. Sofri alguns dissabores por não estar no mesmo registo de alguns deles.

Em relação às suas colegas mulheres, que entraram na mesma altura que a Sra. Embaixadora, tem ideia se tiveram alguma dificuldade em articular a carreira com a vida conjugal?

Bem, a Margarida [Figueiredo] separou-se; a Mi Allegro foi sempre solteira; a Ana Barata também era divorciada; a Dinah teve dois consulados e o marido não a acompanhou em nenhum dos postos

Não vê que tenha sido um problema para as mulheres diplomatas, o facto de constituírem família?

Hoje em dia até os casais de diplomatas podem ser colocados no mesmo país, um na embaixada, outro no consulado; ou em países próximos. Acho que já há bastante atenção ao facto de serem casais. Deixou de ser problema.~

(…) Em 1978. No ano anterior um colega, a quem tinham concedido a mesma bolsa, esteve seis meses lá fora, com esse subsídio e ajudas de custo, mas, no meu caso, o Secretário-Geral cortou essa possibilidade. Aceitei na mesma, tinha consciência das muitas limitações e gostava de aprender. Só que não pude ir para Haia, nem fazer o estágio numa embaixada francesa. Teriam sido experiências frutíferas que ajudariam na carreira. O que eram seis meses na vida de uma pessoa? Eu era assim tão importante que não me pudessem dispensar? Tenho a certeza que não.

Margarida Figueiredo: Arquivo e Biblioteca do MNE, Coleção Memória Oral da Diplomacia Portuguesa. Maria Margarida Figueiredo; Pedro Aires Oliveira. «Entrevista à Embaixadora Maria Margarida Araújo Figueiredo». Lisboa: 14 e 28 de maio de 2015 e 30 de novembro de 2017, 90 pp.

Senhora embaixadora, muito obrigado por me receber e aceitar colaborar neste projeto. Começo, como sempre faço com todos os entrevistados, por lhe pedir alguns dados sobre o seu trajeto biográfico até ingressar nos quadros do MNE.

(…) Porque entre concursos, que aconteciam de cinco em cinco anos, tinham autorização para contratar jovens já formados, que então faziam uma espécie de estágio pré-concurso, pago, que depois lhes facilitava o acesso. Mas até então era só homens. A justificação do Salazar contra a entrada das mulheres radicava num preconceito que só me dá vontade de rir - que as mulheres eram incapazes de guardar segredos. Bastaria ter estado um mês no Ministério para ver quem é que revela os segredos... (…) O ambiente era ótimo, mas não havia muito trabalho.(…) Veio então o 25 de Abril e uma das primeiras medidas do Dr. Soares – o seu primeiro decreto ministerial – foi a abertura da carreira a todas as formações, sem discriminações de sexo. O edital concurso foi publicado em finais de 1974, mas este só se desenrolaria efetivamente no ano seguinte. Apareceram 500 e tal candidatos. No fim entrámos apenas 45, e destes 10 eram mulheres. Eu entrei e fiquei no mesmo lugar onde estava, na DG das Económicas.

Antes do concurso, poderíamos falar ainda um pouco mais acerca do ambiente que encontrou nas Necessidades?

Bom, como calcula houve logo imensa curiosidade acerca da minha entrada. Toda a gente queria ver quem era "a tipa". Passou lá tudo no primeiro dia. Recebi várias manifestações de

simpatia, por exemplo, do José Vieira Branco e do António Franco, que me foram cumprimentar e deixar as suas extensões telefónicas. As pessoas desfilavam pelo meu gabinete – ninguém hostil, mas a maioria muito paternalista, dando muitos conselhos… Nunca senti hostilidade. A partir do momento em que lá estava, vários embaixadores mais velhos faziam uns reparos ao facto de eu ir almoçar com colegas – ao que eu lhes respondia, "tenha lá paciência, sr. embaixador, que eu sou solteira e disponível". Ainda era. Já estava para me casar, mas ainda não estava casada – mas mesmo que estivesse!

Estamos novamente a falar da reunião que conduziu à concessão de um empréstimo europeu a Portugal?

(…) Um dia, entrou na minha sala e disparatou, quis dar-me ordens, a dizer que eu não me levantasse da cadeira senão ele ia fazer queixa. Eu passei-me, também, e deixou-o falar, falar, falar. Estava na sala o João de Vallera, que é agora embaixador em Londres, mas que na altura me acompanhava nessa repartição, de que só fazíamos parte os dois. Ele olhava para mim esgazeado, porque eu não abria a boca. No fim daquele responso todo, levantei-me e perguntei, "já acabou?". Ele tinha-me dito, "toda a gente me trata por Jorge, mas a senhora passa a tratar-me por dr. Jorge Preto, que eu sou seu chefe". Eu levanto-me e digo, "senhor doutor, a partir de hoje trata-me por doutora Margarida, que sou tão doutora como o senhor e depois queria dizer-lhe o seguinte: o meu pai nunca me falou nesse tom, o meu marido não me fala nesse tom, e o senhor também não, pois não lho admito. O senhor quem pensa que é? Quer se queixar do meu trabalho, vá falar com o Secretário-Geral, com o ministro, com quem quiser. Tirando isso, eu faço o que eu quero, contando que faça o meu trabalho e, portanto, levanto-me as vezes que forem necessárias". Ele saiu a bater com as portas e eu saí também (…) Depois, ele só falava comigo por escrito, através de uns despachos em que escrevia "à douta consideração da Exma. Sra. Dra. Margarida Saldanha da Gama", que era o nome do meu marido, que eu nunca usei. Eu fazia aquilo tudo, quando ele não estava deixava-lhe as coisas na secretária. Nunca mais falei com ele, a não ser uns anos depois, em que ele veio pedir-me desculpa, porque tinha sido preterido numa promoção e eu havia sido eleita para o conselho do Ministério. (…) Não obstante, eu saí das Económicas e fui trabalhar com o Alfredo Barroso para a Imprensa e foi a partir daí que fiz o concurso [de adidos], em maio. Entre as escritas e as orais não tive remédio senão dar à luz a minha filha, que nasceu de cesariana, e o Ministério a única coisa que me disse foi que eu poderia fazer a oral no fim de todos. Estive 10 dias no hospital e fui fazer a oral no último dia. (…) Eu entrei, não nos 24 primeiros, mas foi o que eu disse a todos os meus colegas: eles não tinham tido uma filha. Ultrapassei, passados uns anos, o primeiro classificado na promoção a conselheiro. Eu fui promovida e ele não. E cheguei a embaixadora antes dele.

Que outras mulheres entraram?

Nesse concurso, acabámos por entrar, depois das que chumbaram nas orais e desistiram nas escritas, 10 mulheres. Dessas 10, a Isabel Pádua abandonou a carreira, depois, porque se casou com um diplomata americano e era incompatível. Ela hoje trabalha no Ministério, mas na parte administrativa, porque está a fazer tempo para se reformar. (…) Havia também a Isabel Pádua que depois veio a sair, a Conceição Salgueiro que quando entrou era Conceição Azevedo Moreira, que também saiu da carreira no grau de primeiro-secretário. Casou e resolveu abandonar a carreira. (…) O meu itinerário foi também formatado pela minha necessidade de conciliar a minha vida pessoal com a profissional, sobretudo porque fiquei sozinha muito cedo, com as minhas filhas pequeninas. Consegui conciliar, porque o Ministério atendia aos problemas pessoais na medida do possível – para os homens como para as mulheres. Fui escolhendo os sítios que me pudessem facilitar a vida, como faziam os meus colegas divorciados. Para isso tive de fazer metade da carreira em Lisboa, o que ninguém quer.

(…) Ser representante permanente adjunta é ter a economia do país nas mãos, sem instruções. É não ter vida privada, porque se tem de estar a ler dossiers até às 3h da manhã, mas eu queria desfazer aquela ideia de que só os homens é que aguentavam.

Penso que também me disse, no outro dia quando conversávamos, que tinha havido uma certa regressão no MNE relativamente a certos aspectos orgânicos…

Disse já em entrevistas em que me perguntavam se as mulheres eram, agora, preteridas e chateadas por aquilo ser um mundo de homens que considero que deve haver paridade total e que as mulheres são tão ou mais capazes do que os homens, mas também que o MNE reagiu lindamente à entrada das mulheres. Alguns problemas que vi existirem no princípio foram provocados pelas próprias mulheres – algumas que entraram acharam que não tinham de exercer as funções como os homens. Eu nunca admiti que isso não fosse assim, embora também não concordasse com algumas colegas minhas que me diziam que, ali, nós éramos homens. (…) Não obstante, nunca senti discriminação profissional por ser mulher. Pelo contrário, os diplomatas, de uma forma geral, são civilizados. (…) A partir de certa altura, comecei a achar que se verificava uma regressão. Não em relação às mulheres, em relação a tudo e à diplomacia em geral. Relativamente às mulheres varia conforme os ministros são mais misóginos ou não, ou não estão para se incomodar e têm medo dos diplomatas (masculinos). Ao longo da minha vida profissional, tenho de admitir, com imensa pena, que a direita catapulta muito mais as mulheres do que a esquerda. É um facto. Tenho pena que assim seja, porque me considero à esquerda e gosto mais dos governos de esquerda que dos de direita. Mas a direita catapulta muito mais as mulheres.

É verdade, mas no último concurso só entrou uma, o que penso que gerou uma série de perplexidades, na medida em que contraria um padrão que se estava a afirmar consecutivamente.

Eles devem achar que já há mulheres a mais. A diplomacia regrediu, como tudo, no país. Não obstante, eu também acho que os diplomatas também têm culpa. Esse auge em que fizemos o Conselho Diplomático, os estatutos, etc., em que havia gente a fazer-se valer e a pugnar pelas regras boas da diplomacia, acabou no meu concurso.

Ana Martinho - Instituto Diplomático. (2021). Mulheres na Diplomacia Portuguesa.

"Como a Dra. Joana Gaspar disse, a entrada das mulheres à carreira diplomática só foi possível depois de abril de 74. Por muito estranho e incongruente que nos possa parecer hoje, era essa a realidade. Depois da revolução, houve de facto uma alteração. O quadro jurídico regulamentava a carreira diplomática em abril de 74 consistia em dois diplomas de 1976, a lei orgânica do ministério dos negócios estrangeiros e regulamento do ministério. depois da revolução foram revogados alguns desses artigos e desses diplomas nomeadamente os que diziam respeito à admissão à careira diplomática. Nos dois artigos que nos interessam e só destaco a parte relevante, anteriormente podia ler-se a admissão no diplomático depende da promoção em concurso por provas públicas a que só poderão ser candidatos os cidadãos portugueses de sexo masculino. Em 1974 a redação passou a ser a admissão no serviço diplomático depende da aprovação em concurso de provas públicas em que só poderão ser candidatos cidadãos portugueses".

"a carreira diplomática e o trabalho estruturaram e estruturam a minha vida em permanente ligação com aquilo que nela é para mim o mais importante: a minha família. Com isto respondo a um comentário introdutório da Joana Gaspar. A politica externa portuguesa as questões de gestão de uma carreira, a carreira diplomática complexa desafiante e sempre imperfeita foram o fio condutor que guiou os meus passos muito tempo em Portugal mais do que no estrangeiro. Nem sempre foi fácil, também sobretudo do ponto de vista pessoal, mas sendo mulher há 72 anos, gostaria de deixar aqui hoje este testemunho. Não me senti discriminada, fiz sempre, o melhor possível, o que me foi destinado. Progredi no ritmo normal, espero que por mérito. Foi interessante ir rompendo as barreiras das categorias em que só havia homens, e sentir que o facto de passar a haver mulheres alterava tudo. Foi interessante ver como o facto de passar a haver mulher nos órgãos de gestão da carreira começou a influenciar decisões tomadas, e como se tornava absurdo pensar que as mulheres antes não estavam lá, não faziam parte."

O presidente deu apoio consistente e incentivou a Associação das mulheres embaixadoras em Lisboa. " representantes de todos os cantos do mundo, em 2014, as embaixadoras formaram um grupo "AWA – Association of Women Ambassadors" com um perfil muito especifico ativo e interveniente." "focaram sobretudo na perspetiva das mulheres e na igualdade. Considero este um caso notável de desempenho das mulheres na diplomacia" "acompanhei de perto o trabalho da AWA, uma verdadeira agenda de trabalho diplomático, muito enriquecedora."

Joana Fisher – Instituto Diplomático. (2021). Mulheres na Diplomacia Portuguesa.

Falar do papel da mulher diplomata e da mulher diplomata portuguesa, eu acho que começaria por ser mulher, pois foi assim que eu nasci, mulher primeiro tornei-me diplomata depois e o portuguesa é a membrana que envolve as duas, é assim que eu componho este pequeno trio de palavras. É muito importante falar sobre isto porque a meu ver e no que eu acho no entendimento de muitas pessoas mesmo, a presença das mulheres em posições ou na áreas de soberania do estado é essencial e é essencial porque é um imperativo tanto politico como social as mulheres são como já ouvimos em geral a metade da população mundial e em Portugal também o são e ser negado o direito tão essencial como a plena fruição dos direitos às mulheres é um tremendo erro e tremenda injustiça, estamos a caminhar nesse sentido e socialmente porque as mulheres desempenham um papel que tem sido imensamente estudado e que tem que ser reconhecido. Por outro lado temos que pensar na representatividade do espaço publico e do serviço publico nomeadamente as mulheres que participam na politica mas não só, depois também nas estruturas de aplicação das políticas de governo trazem a sua sensibilidade própria, trazem as suas perspetivas mas também uma visão mais complexa do mundo em que elas vão ser aplicadas, por isso trazem um melhor entendimento, melhor aproximação em relação às pessoas aos cidadãos e influenciam a forma como as politicas são desenhadas e aplicadas. (…)

No domínio da Segurança e Defesa, a nível europeu apenas 3 mulheres desempenham o cargo de ministro dos negócios estrangeiros, somos 27 neste momento.

[As mulheres e a carreira e a diplomacia portuguesa] mais uma vez, em Portugal, nós somos 52% da população, estamos em grande maioria na frequência e conclusão de ensinos superiores e universitários, mas na realidade, na carreira diplomática representamos apenas 32% da carreira, somos 168 mulheres num universo de 519 diplomatas e para termos um termo de comparação, na magistratura as mulheres representam agora 61% do corpo profissional. (…) As mulheres nas áreas de soberania temos ainda de puxar um pouco, ser um bocadinho mais ousadas talvez ou mais assertivas, puxar mais. Na carreira diplomática portanto nós já não somos uma novidade claramente, já estamos cá há bastante tempo, somos uma parte integrada

e integrante da carreira acho que já ninguém consegue conceber a carreira diplomática sem as suas mulheres e sem as suas embaixadoras e sem as suas secretárias de embaixada, ou adidas, mas há ainda um caminho que é quantitativo, mas também qualitativo, porque se obviamente recentemente temos feito ganhos importantes a nível da liderança, e nomeadamente a liderança no ministério, na secretária de estado aqui em lisboa, nós conseguimos alcançar agora a paridade a nível das chefias, dos lugares de dirigentes do ministério, a verdade é que em todas as categorias da carreira diplomática nos somos uma minoria. (…) infelizmente não têm entrado tantas mulheres que nos permitam prever daqui a pouco tempo reverter esta lógica de desequilíbrio." (…) "Há ainda grandes lugares de chefia, nas embaixadas onde ainda não temos um lugar ocupado por uma embaixadora. Uma embaixadora em NY, uma embaixadora em Washington, uma embaixadora na REPER, uma embaixadora em londres (…).

[Eu sinto] que as mulheres têm uma coesão, apesar do mito contrário, normalmente o que se diz é que os homens têm uma solidariedade particular e que as mulheres têm mais tendência a desentenderem-se, eu acho que não, eu acho que não é assim tão simples. (…) eu acho eu que a entrada das mulheres na carreira diplomática e eu estou cá desde 005 e o q vejo e noto é que trouxe e eu não tenho comparação obviamente mas eu que as minhas colegas, as minhas superioras, as minhas chefes trouxeram um talento muito especial à carreira, um talento relacional, vejo muita mulheres na nossa carreira com enorme energia, com um grande sentido de missão, e que também acho que isso se notas nas mulher, e eu não estou a dizer que é uma característica unida das mulheres, mas acho que as mulheres também trouxeram isso porque é uma maneira diferente de funcionar, têm uma dedicação diferente ao país, uma maneira diferente de querer servir o país, de representação do país e dos portugueses (…).

Eu agora vou tentar fazer uma coisa um bocadinho perigosa que é tentar identificar os obstáculos que as mulheres poderão sentir na carreira e que são um bocadinho transversais, mas que para mim também parecem muito particulares na carreira diplomática. (…) e obviamente que a primeira teria de ser a maternidade, porque essa é uma dos grandes eventos biológicos associados à imagem da mulher e não há que negar porque é uma coisa boa, não é uma coisa negativa. Mas a verdade é que há talvez porventura alguma ideia de que a mulher a partir do momento em que tem um filho desliga-se do trabalho e eu quero contrariar isso aqui veementemente. Eu mulher e que me confesso mãe de três filhos e eu posso dizer que ter cada um dos meus filhos reforçou o meu compromisso com a minha carreira e em nenhum momento eu senti q minha dedicação se tivesse soçobrado, pelo contrário, ter filhos fez me querer ser melhor, pessoalmente e profissionalmente porque quero dar lhes o exemplo e porque através do meu trabalho posso contribuir alguma coisa para o mundo deles e para o mundo em que

vivemos e por isso deixo aqui um testemunho q eu considero mesmo importante, porque eu se poder contrariar a ideia de que há um abandono do interesse profissional quando a pessoa tem crianças eu diria que não.

Ainda sobre a paternidade, fala-se muito do equilíbrio entre a vida privada e a vida profissional, nós aqui temos uma entrega particularmente grande no ministério e quando estamos no estrangeiro também às nossas embaixadas e às comunidades portuguesas tudo aquilo q representa o nosso esforço e muitas vezes é difícil conjugar e é difícil porque não queríamos mas é difícil de certa maneira há dois amores conflituantes. (…) porque é nós não conseguimos também conjugar a nossa vida familiar e a nossa vida privada e isto não se aplica só às mulheres.

Em terceiro lugar outro problema ou desafio para as mulheres diplomatas de hoje em dia, eu diria que é a conjugação das carreiras com a outra parte do casal (…) negociar carreiras e ainda por cima carreiras que implicam uma mobilidade tão acentuada como a carreira diplomática poderá trazer muito mais tensões ao casamento, a relações ou mesmo dentro do quadro familiar (…).

O quarto ponto que destacaria, é o mais difícil porque é o mais invisível e silencioso, são as perceções inconscientes ligadas ao género são aquelas que nós nem sabemos que as temos (…) estas perceções podem ser das mais variadas pode ser desde a associação do género com determinadas funções (…) é muito difícil lutar contra estas perceções.