

# ESTAMOS EM OBRAS: MULHERES E ATIVIDADE DE INTELIGÊNCIA

Anna Cruz \*

## Resumo

Estudos sobre mulheres na atividade de Inteligência frequentemente recaem em relatos biográficos sobre pioneiras ou curiosidades sobre grandes feitos assinados por figuras femininas; o presente trabalho, em abordagem diversa, busca refletir sobre práticas cotidianas limitantes para as carreiras das mulheres. A sub-representação em cargos estratégicos, o silêncio sobre questões de gênero na arquitetura corporativa e a persistência de ideias pré-concebidas e estereótipos sobre mulheres são discutidos neste artigo, que reconhece também – mas por ora exclui da análise – a existência de outras condições que, somadas ao gênero, tornariam ainda mais complexa a avaliação de impactos, como etnia, idade, corporeidade, condição socioeconômica. O estudo conclui que defender características baseadas em gênero como definidoras de predisposições é uma armadilha para homens e mulheres.

**Palavras-chave:** mulheres, atividade de Inteligência, estereótipos de gênero, Teto de Vidro.

## WOMEN AT WORK: WOMEN AND THE INTELLIGENCE ACTIVITY

### Abstract

*Studies about women's contribution to Intelligence Activity often consist of biographical recollections of female pioneers or curiosities about their great deeds; this work, in a different approach, aims at providing a perspective on daily practices that constrain women's careers. Under-representation in strategic positions, silence about gender issues in corporate architecture and the persistence of preconceived ideas and stereotypes are discussed in this article, which also recognizes – however for now excluding them from the analysis – the other conditions which, added to gender, would make the evaluation of impacts even more complex, such as ethnicity, age, bodily conditions, socioeconomic status. The present study concludes that supporting gender-based characteristics as determinative of propensities is a trap both for men and women.*

**Keywords:** *Women, Intelligence Activity, Gender Stereotypes, Glass Ceiling.*

---

\* Oficial de Inteligência, mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA)

## ESTAMOS EN OBRAS: MUJERES Y ACTIVIDAD DE INTELIGENCIA

### Resumen

*Los estudios sobre mujeres en la Actividad de Inteligencia a menudo revelan relatos biográficos de pioneras o curiosidades sobre hazañas de figuras femeninas; este trabajo, en un enfoque diferente, intenta señalar la limitación de algunas prácticas diarias para la carrera de las mujeres. La infrarrepresentación femenina en posiciones estratégicas, el silencio sobre las cuestiones de género en la arquitectura corporativa y la persistencia de ideas preconcebidas y estereotipos sobre las mujeres son discutidas en este artículo, que también reconoce, pero por ahora excluye del análisis, la existencia de otras condiciones las cuales, añadidas al género, harían más compleja la evaluación de impactos, como etnia, edad, corporeidad, condición socio económica. El estudio concluye que defender las características basadas en el género como determinantes de la predisposición es una trampa para hombres y mujeres.*

**Palabras clave:** *mujeres, Actividad de Inteligencia, estereotipos de género, Techo de Cristal.*

## Introdução

As iniciativas de estudo sobre mulheres na atividade de Inteligência frequentemente recaem em relatos biográficos sobre pioneiras ou curiosidades sobre grandes feitos assinados por figuras femininas (ROBINSON, 1951; MARTIN, 2015; MEDEIROS, 2015). Em ambos os casos, as mulheres aparecem como as exceções que confirmam a regra de um ambiente predominantemente masculino.

No século 21, no mundo Ocidental, já não sobrevivem políticas formais que proibam mulheres de exercer profissões, mesmo aquelas que foram tradicionalmente ofício dos homens, como nos campos de segurança, defesa e Inteligência. No Brasil, por exemplo, acesso por concurso ao serviço público também contribui para manter abertas as portas, sem que se espie pelo olho mágico qual o sexo do candidato mais preparado. Como sinaliza Martin (2015), embora historicamente as mulheres tenham sido valorizadas por cozinhar, limpar e cuidar das crianças em seus lares, agora elas já atingiram papéis de liderança em operações de Inteligência e têm gradualmente sido respeitadas na atividade.

No entanto, nas práticas cotidianas profissionais, persistem ideias preconcebidas, rótulos, estereótipos limitantes, que potencialmente marcam suas carreiras. Estereótipos, segundo Schmid Mast (2004), são atalhos poderosos que influenciam a forma como percebemos e agimos. Em geral, estão revelados em

condutas indefiníveis, imensuráveis,

escamoteadas, e difícilimas de acusar que talvez não sejam necessariamente intencionais nem conscientes. Às vezes as mulheres também incorrem nelas. Nada disso torna a coisa menos nociva. Na lida cotidiana, isso significa ver um homem instintivamente se voltar para uma mulher para ditar algo numa reunião, ou vê-la ser confundida com a auxiliar de escritório quando na verdade é a chefe. É ser interrompida quando está em grupo, sem parar, várias vezes seguidas, ou ter sua ideia atribuída a outra pessoa (...). É saber que, quando um colega chama outra mulher de “ambiciosa”, isso está longe de ser um elogio. É ter que ser simpática (pois mulheres são simpáticas!), mas não simpática demais (senão vira “capacho humano”); maternal (por natureza!), mas sem ser mãe pra valer (ou periga ser vista como alguém sem compromisso com a empresa). É ter que ter autoconfiança para impor respeito, mas sem ser confiante demais (porque ninguém gosta de mulheres arrogantes). É ter que trabalhar duas vezes mais para provar que é igualmente boa (BENNET, 2018, p. 27).

Este artigo não se ocupa especificamente e em profundidade do potencial das analistas, agentes operacionais, instrutoras e gestoras ou dos desafios específicos à carreira da mulher em quaisquer dessas áreas, que vão desde a tradição da “dupla jornada”, a desvalorização de “características femininas” no mundo corporativo, passando pela frequente falta de referências femininas nos altos escalões até a configuração das jornadas laborais — muitas vezes a jornada de trabalho da Inteligência ultrapassa as horas habituais e pode se apresentar bastante irregular quanto à previsibilidade de horários, mas, de modo geral, homens e mulheres se ajustam a isso, embora às mulheres (a quem o estereótipo costuma associar

tarefas de casa e cuidados parentais) atribua-se maior dificuldade em lidar com essa característica do trabalho rotineiro.

O escopo é modesto: abordar, de forma panorâmica, essas situações e os “carimbos” comumente apostos sobre as mulheres, e apontar como eles funcionam na atividade de Inteligência, da mesma forma que outros trabalhos fizeram anteriormente em relação a diversas profissões (FIGUEIREDO *et alii*, 2018; NETO, SASTRE & MULLET, 2001). Aliás, é bem mais modesto o artigo, já que, apesar de reconhecer a existência, exclui da análise outras condições que, somadas ao gênero, tornam ainda mais complexa a avaliação de impactos, como etnia, idade, corporeidade, condição socioeconômica.

## Velhas imagens na atividade de Inteligência

Os estereótipos afetam as escolhas profissionais de homens e mulheres muito cedo.

Os adolescentes começam a estar conscientes dos próprios interesses e aspirações pelos 14 anos. Em resultado disso, por essa idade a zona das alternativas [profissionais] aceitáveis já está muito reduzida. Abarca somente as profissões que são vistas como compatíveis com o papel de gênero, com o estatuto social e com os valores profissionais e interesses que os adolescentes se atribuem (NETO, SASTRE & MULLET, 2001, p. 254).

Mas não só as percepções vocacionais são influenciadas por essas generalizações; estereótipos atingem o próprio desenvolvimento profissional.

*These stereotypes present barriers in two ways: first, stereotypical assumptions can be manifested in nonselection for positions above a certain grade level or for certain jobs within a grade; second, employees may create barriers for themselves by assuming others will be prejudiced against them. For example, women and minorities might fail to take advantage of the support and mentoring of white men who would foster their full integration into Agency service (CIA, 1992, p.13).*

Atualmente, ainda se constata a prevalência de mulheres em trabalhos manuais, relacionados ao cuidado, ao ensino, à estética ou a terapias, compatíveis com as expectativas sociais (FIGUEIREDO *et alii*, 2018; NETO, SASTRE & MULLET, 2001). A atividade de Inteligência, no entanto, afasta-se disso: trata-se de atividade de Estado, trabalho técnico e especializado, analítico, potencialmente arriscado, que maneja temas nada “amenos” como terrorismo, sabotagem, espionagem, interferência externa, ataques cibernéticos, criminalidade organizada.

Medeiros (2015) narra diversas trajetórias de mulheres que atuaram no serviço de Inteligência britânico durante as duas grandes guerras do século 20 como se fossem breves incursões à esfera pública. Essas mulheres, tão logo terminaram suas missões, voltaram ao lugar esperado; findo o turno de heroínas, cabia-lhes o destino de donas de casa. As imagens que gravitam (ou gravitavam, naquela ocasião) em torno da atividade de Inteligência, como sigilo e dissimulação, não serviam bem às mulheres — *“espionage was seen as foreign and corrupting work and could not fit into British society’s understanding of*

*women's proper roles as domestic and good-natured wives"* (MEDEIROS, 2015, n. p).

Simplificações e generalizações são, de certa forma, inevitáveis por ordenarem o mundo e facilitarem sua compreensão, ao condensar uma realidade intrincada em um pequeno retrato 3x4. Porém, o prejuízo para as mulheres está sobretudo no fato de que os estereótipos associados ao poder masculino tendem a ser considerados mais positivos no mercado de trabalho que os estereótipos femininos (proatividade, confiança e objetividade deles, por exemplo, em contraposição a responsividade, retraimento e emotividade delas).

O prejuízo também existe quando o estereótipo guia o projeto de carreira.

[Nos anos 80 e 90] *in the DO, there was a strong belief that women could not recruit agents, due to the low standing women have in the Arab culture, as well as the lack of acceptance of women in authority by the Latino culture (...). A physical archetype myth is that women have to be "butch," or as the pendulum has swung with current Hollywood trends, female operators run around looking glamorous in mini-skirts. This is far from the truth. Women in intelligence are just as diverse as the population. However, they all have an edge to them. They are not pushovers, and they have a natural curiosity. They like to analyze things* (MARTIN, 2015, *passim*).

Admitir que mulheres têm curiosidade natural e interesse analítico é, afinal, apresentar um estereótipo positivo para a carreira, tanto quanto reconhecer que têm mentalidade flexível, lealdade, inclinação

para a cooperação. Ainda na década de 1950, Robinson já reconhecia que *"on the basis of the O.S.S.'s record, it can be said that the resourceful, adaptable woman who was a good listener and had the ability to inspire confidence in others was, as a rule, far more effective than any vamp"* 1951, p. 133). Uma ressalva era, contudo, frequente: *"this is not to say that an attractive girl with bedroom eyes can't succeed as a spy"* (ROBINSON, 1951, p. 133).

Há mais de meio século já se sabe que a espiã *"sidekick"* <sup>1</sup> é fictícia e da profissional de Inteligência eficiente se esperam atributos que não são físicos, mas é forte no imaginário geral a associação de mulheres na Inteligência e a sedução como técnica operacional, a ação de *"andorinhas"* e a *"sex espionage"*. Curiosamente, ainda que a sexualidade feminina tenha sido explorada como um serviço público ao longo da história, isso não era algo considerado "profissional" e suas histórias permaneceram invisíveis (MEDEIROS, 2015).

Em operações de Inteligência, tirar proveito dos rótulos genéricos é possível e faz com que agentes desempenhem papel considerado adequado ao que se espera socialmente.

*The biggest advantage to women in operations is that foreign men will tell women anything, because of their disarming, nurturing, and non-threatening nature. Men never suspect women are intelligence officers.* (MARTIN, 2015, p. 105).

*One conveyed that because she was a*

1 Em 2021, há a estreia da primeira "007" mulher, a atriz Lashana Lynch. O inglês que atende pelo código "007" é o mais famoso agente ficcional, criação de Ian Fleming. Disponível em: <https://www.theguardian.com/film/2019/jul/15/lashana-lynch-new-007-james-bond-daniel-craig>. Acesso em: 12 nov. 2020.

*woman, she was more aware of who was around her, making her a useful asset with regards to surveillance techniques.* (BONESTEEL, 2017, p. 44)

Mas haverá algo de positivo para as mulheres nesses atalhos mentais sobre as mulheres? Robinson inicia seu artigo *"America's Women Spies"* ao contar que por anos homens falharam ao buscar os segredos envolvidos no desenvolvimento da bomba atômica soviética: *"Then the Central Intelligence Agency - the United States' new, world-wide espionage network - did what every smart spy organization does after its male agents flop. It assigned a woman to the task"* (1951, p. 130). Ainda que pareça elogiosa, a afirmação esconde o que a literatura tem chamado de armadilha do "precipício de vidro" (*"glass cliff"*): mulheres e minorias têm maior chance de receber cargos de liderança quando uma organização está com problemas, como se fossem o último recurso disponível e, na hipótese de não conseguirem resolver o problema, são criticadas ou demitidas do cargo (BENNETT, 2018). Bonesteel (2017) faz o mesmo comentário em relação ao Departamento de Operações da CIA dos anos 1990: *"women often got jobs destined for failure to continue the male dominated hierarchy within the DO"* (2017, p. 45). Não se trata, é claro, de uma regra explícita, mas algo que acontece provavelmente também em decorrência de estereótipos (mulheres "arrumam a bagunça", mulheres têm a paciência e a subserviência para desembaraçar os nós dos problemas que outros criaram).

O salto no precipício para as que chegaram ao topo pode ser atribuído a vários e muito diversos fatores, como a escolha

inicial (consciente ou não) de convocar mulheres para transmitir a ideia de promoção de igualdade de gênero, sem, contudo, preocupar-se com o apoio disponível no cargo ofertado ou com as perspectivas de crescimento desse cargo; as preferências que se formam dentro dos grupos daqueles que já ocupam posições de destaque, e preservam para si as melhores oportunidades; maior crítica e escrutínio sobre as lideranças femininas, comparativamente com as lideranças masculinas; menor autoridade e influência em decisões de alto nível para as lideranças femininas, comparativamente com as masculinas; o desequilíbrio entre as exigências da carreira e as relacionadas à vida pessoal, fazendo com que *"women opt out of senior management positions as they need to look after their children or elderly family members"*. (SABHARWAL, 2013, p. 9).

Sabharwal, ao tratar do fracasso das mulheres em altas posições (o "precipício de vidro"), indica que

*Studies report increased job satisfaction and reduced turnover intentions in organizations that offer family-friendly policies such as: telecommuting, flex-time, compressed work weeks, alternative work schedules, and child care* (2013, p. 10).

Amayllis Fox, ex-espiã da CIA, admite em entrevista ter deixado a Agência "porque eu tinha uma filha pequena e queria dar a ela uma infância estável e tranquila", ainda que aduza "e também porque eu senti que a CIA e eu tínhamos dado tudo que poderíamos dar" (2020, s. p).

Embora a maternidade não seja um destino de todas as mulheres, conciliar

a condição de mãe com a vida laboral — sobretudo em funções com jornadas irregulares e imprevisíveis — é um desafio destacado. No Brasil, a especial proteção à família é prevista na Constituição Federal de 1988, que também reconhece que a entidade familiar é formada por qualquer dos pais e seus descendentes e que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

Entretanto, ainda que equiparados homens e mulheres nos deveres de criação de crianças, Oliveira menciona que “a parentalidade ativa leva quase metade das novas mães (43%) e quase um quarto dos novos pais (23%) a renunciarem ao emprego em período integral depois do nascimento de filhos/as” (2020, p. 159). Vivenciar a maternidade de forma exclusiva é uma escolha, realmente, ou o resultado da hostilidade do mundo corporativo às mães e à “existência inconveniente” de vacinas, reuniões escolares, doenças infantis, consultas médicas?

Oliveira alerta que “mulheres internalizam e reproduzem práticas discriminatórias e é preciso desnaturalizar a ideias das mulheres como principais cuidadoras” (2020, p. 162), mas é fato que, seja pela natureza da gravidez, da lactação ou pela construção social persistente do trabalho doméstico feminino, recai ainda, majoritariamente, sobre as mulheres a responsabilidade da criação dos filhos. Tal responsabilidade, a tarefa de gerar, alimentar, proteger e educar futuras gerações, obviamente deveria ser valorizada em todos os espaços e também nos ambientes de trabalho,

com acolhimento, compreensão e compromisso coletivo de chefias, usuários e pares; a maternidade, entretanto, tem se revelado um “ponto fraco” para as diferentes trabalhadoras nos atuais esquemas laborais.

Bonesteel (2017) registra que, nos primeiros anos da CIA, mulheres muito bem qualificadas eram subaproveitadas em posições secretarias ou administrativas; a subalternidade/docilidade é mais uma visão limitante sobre a carreira feminina e mantém mesmo a mulher bem posicionada em chefias substitutas e adjuntas.

Certa vez, o presidente de uma instituição de ensino profissionalizante de Nova York deu um conselho a suas alunas: que não aprendessem taquigrafia — porque, em suas palavras, a “menina inteligente” que anotava ditados era “tão preciosa” que talvez se visse para sempre presa ao lado do chefe, com o bloquinho de taquigrafia na mão (BENNET, 2018, p. 121).

De toda forma, Bonesteel ressalta que a preocupação com a discriminação pelo gênero já existia na CIA em 1953, quando foi conduzido um estudo sobre discrepâncias salariais e de posição entre homens e mulheres. Quarenta anos depois, um novo estudo abordou o “teto de vidro” (“*Glass Ceiling Study*”), a barreira invisível que mantém minorias e mulheres em níveis mais baixos nas carreiras: em 1992, mulheres eram 40% da força de trabalho na CIA, mas apenas 9% galgavam os postos “seniores”.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2019), a despeito de alcançarem cada vez mais educação formal

e participação no mercado de trabalho, as mulheres ainda estão muito distantes dos homens em postos de representação; elas até enxergam o topo, mas não conseguem tocá-lo.

O *Glass Ceiling Study Summary* (CIA, 1992) encontrou cinco embaraços sistêmicos à carreira das mulheres: 1) elas não recebiam missões de prestígio, que propiciassem a alavancagem de suas carreiras (porque as mulheres seriam vistas como resistentes ao risco); 2) não contavam com interação eficiente (a esse respeito, os homens assumiram que se sentiam desconfortáveis em oferecer *feedback* negativo a mulheres e minorias); 3) eram objeto de estereótipos (três, especialmente: *“the long hours required for success are difficult for women; women have difficulty working constructively with others on a team; women and minorities are often reluctant to take the risks necessary to advance”* (1992, p. 14); 4) eram prejudicadas por ambiente de trabalho hostil (assédios e constrangimentos, que não são independentes dos estereótipos; ao contrário, são reforçados por eles); 5) tinham dificuldade em compatibilizar as demandas familiares com as profissionais (e, mais uma vez, a mulher casada, e, especialmente, com filhos, sustentava uma marca de distinção negativa na visão dos pares).

Entre as imagens apressadas que foram coladas às mulheres, estavam

*interviewed SIS officers voiced these perceptions: women have family responsibilities, and women are both too assertive and not assertive enough. Individuals in focus groups voiced the*

*following perceptions about women: they are in support or clerical roles, they tend to start at lower grades, they have family responsibilities, and it is seen as demeaning when a man takes a job previously held by a woman. Focus group participants also perceived that the Agency is reluctant to take risk* (CIA, 1992, p. 14).

Trinta anos mais tarde, as mulheres teriam quebrado o teto de vidro e superado as crenças sociais que limitam seus projetos de carreira?

## **A ausência de mulheres em posições estratégicas — ou uma construção em ruínas**

A OIT (2019) sinaliza que mulheres têm de ultrapassar três grandes problemas “de engenharia” nas organizações: 1) a “campanha que toca o tempo todo” (*“anytime-anywhere culture”*) e demanda disponibilidade constante daqueles que estão em cargos de alto nível; isso representa uma especial dificuldade para mulheres, sobre quem, como já se disse, tradicionalmente recaem os trabalhos domésticos e se impõe a dupla jornada; 2) a “parede de vidro”, que aponta uma segregação ocupacional para as mulheres, já que as que atingem a posição de gestoras frequentemente se concentram em setores específicos das organizações, notadamente o que seria “área-meio”, como recursos humanos, educação, contabilidade; 3) a “goteira”, representada pelo “vazamento”, diminuição de mulheres à medida que os cargos aproximam-se do topo de carreira e, conseqüentemente, nessa perda progressiva de espaço, resta fortalecida a predominância masculina.

Em 2004, Schmid Mast anotou que homens são mais associados a estruturas hierarquizadas, enquanto as mulheres são associadas a trabalhos igualitários, horizontalizados; tais ideias teriam potencial de prejuízo às carreiras femininas, já que eles parecem, então, mais adequados a arranjos de poder do que elas e, sobretudo, mais preparados para autoridade e altas posições.

A atividade de Inteligência, contudo, tem vivido uma mudança de paradigma, em que o trabalho colaborativo suplanta o modelo do agente solitário. Na evolução do entendimento sobre a atividade, a soma de esforços permite uma compreensão mais ampla sobre os temas de interesse, pois *"Intelligence analysis is a team sport that yields a corporate product with no single person's name on it"* (CIA, 2019). Seria, então, o momento de reconhecer a habilidade especial das mulheres nesses arranjos de trabalho cooperativos, horizontais?

Os adjetivos comumente relacionados à Inteligência — repressiva, ardilosa — são modificados quando ficam claros sua natureza de assessoramento e o controle a que está submetida. Trata-se de um trabalho profissional, estratégico, minucioso, sensível, imparcial, regrado, criterioso. A ampliação dessas imagens sobre a atividade pode repercutir em novas e diferentes imagens para seus agentes

e despertar vocações em mulheres e em homens. Fox reforça que "as mulheres são particularmente adequadas para esse tipo de trabalho — têm mais inteligência emocional, intuição, são multitarefas, e costumam seguir o instinto de colaborar em vez de conquistar" (2020, s. p).

No entanto, perscrutar características inatas de um ou de outro sexo, predisposições profissionais que vêm de útero, tende a ser uma armadilha para homens e mulheres. Há inegáveis diferenças entre homens e mulheres, mas essas diferenças não podem ser justificativas para enredos imutáveis de suas vidas ou relações assimétricas.

Se a nova ordem passa a ser mais dialógica e horizontal, então seria chegado o momento em que a circunstância é positiva para as mulheres e negativa para os homens? É lugar-comum a crítica de que os pleitos das mulheres terminam por produzir um "machismo às avessas", misandria; no entanto, essa é uma incompreensão — ou, mais propriamente, um estereótipo — que repete o erro de apagar a diversidade e a valorização da complementaridade dos indivíduos, sem hierarquia entre eles em razão de gênero.

Na CIA moderna, Martin (2015) informa que as mulheres são 46% da força de trabalho, ocupam 1/3 dos quadros mais altos e diversas das chefias <sup>2</sup>. O teto de vidro que segura mulheres em posições

2 Gina Haspel, é uma profissional de Inteligência de carreira e foi a primeira mulher a assumir a posição de Diretora da CIA, em 2018. Disponível em <https://www.whitehouse.gov/people/gina-haspel/> (acesso em 12 nov. 2020). Em 23 nov. 2020, o então presidente eleito dos EUA, Joe Biden, divulgou que Avril Haines — que já foi vice-diretora da CIA — seria diretora nacional de inteligência, a primeira mulher a ocupar essa posição. Disponível em [https://www.washingtonpost.com/national-security/avril-haines-to-head-intelligence-community/2020/11/23/e9dce3f4-2daf-11eb-96c2-aac3f162215d\\_story.html](https://www.washingtonpost.com/national-security/avril-haines-to-head-intelligence-community/2020/11/23/e9dce3f4-2daf-11eb-96c2-aac3f162215d_story.html) (acesso em 24 nov. 2020). No Brasil, Marisa Del'Isola foi a primeira mulher a assumir o cargo de diretora geral da Agência Brasileira de Inteligência (Abin) de 2000 a 2004. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/folha/brasil/ult96u12050.shtml> (acesso em 24 nov. 2020).

mais baixas resiste, portanto. No momento, já é possível rever patologias estruturais e abrir claraboias para que as mulheres possam ultrapassar o teto de vidro, mas não parece ser possível fazê-lo sem que haja reflexão das próprias mulheres sobre a estrutura em que estão inseridas, não apenas como profissionais, não apenas ao engessar a carreira ou minar a equiparação salarial com os homens. Tampouco é possível reconstruir, de forma mais inclusiva, os espaços de trabalho sem que se fale com franqueza e sem melindres sobre sub-representação feminina na atividade de Inteligência, dificuldades cotidianas de mulheres trabalhadoras, apoio à maternidade.

Freyja Haraldsdóttir, ao referenciar Sara Ahmed, diz que aquela que questiona os sistemas e normas de privilégios masculinos (ou, como Haraldsdóttir anota, privilégios de outra natureza, a exemplo dos decorrentes do capacitismo) é vista como “estraga-prazeres”, “causadora de problemas”, e é tentador permanecer em silêncio para não correr riscos de receber rótulos, de ser acusada de deslealdade, de exagero, de afetação. Contudo, falar sobre a situação das mulheres é importante; é como o lembrete “desculpe o transtorno, estamos em obras”.

## Conclusões, ou andaimes

A conscientização das mulheres acerca de seu próprio preconceito internalizado e de como replicamos, nós mesmas, os estereótipos é um pressuposto de mudança. Trata-se, como diz bell hooks (2018), do “inimigo interno”, frequentemente de raízes profundas.

Sabíamos, por experiência própria, que, como mulheres, fomos socializadas pelo pensamento patriarcal para enxergar a nós mesmas como pessoas inferiores aos homens, para nos ver, sempre e somente, competindo umas com as outras pela aprovação patriarcal, para olhar umas às outras com inveja, medo e ódio. O pensamento sexista nos fez julgar sem compaixão e punir duramente umas às outras (HOOKS, 2018, p. 23).

Porque esse pensamento é, na maioria das vezes, inconsciente e ancestral, há um emaranhado de relações que resultam no “enxergar-se como inferior aos homens”: se mulheres não têm referências de outras mulheres em postos de liderança, jovens profissionais carecem de modelos de condutas e trajetórias que sirvam de inspiração e que deem pistas de como é possível chegar lá; se mulheres não são treinadas, desde estudantes, para a cena pública, sentem-se pouco confortáveis para assumir posição de representação institucional; se as mulheres não encontram jornadas flexíveis, valorização ou apoio coletivo para maternidade, surgem incertezas para aceitar desafios profissionais que, no fim, representarão apenas mais peso a seu cotidiano de sacrifícios. Ainda que não conscientemente, todas essas situações levam mulheres a esquivar-se de protagonismo, a um autoboicote em que, eventualmente, recusam missões que garantiriam a alavancagem de suas carreiras.

Da mesma forma, em relação aos estereótipos apontados pela CIA em 1992, também o contexto atual os explica: se “as longas horas necessárias para o sucesso

são difíceis para as mulheres”, também o são para os homens; se empregos com boa remuneração e horários flexíveis representam aspirações das mulheres, não o fazem só para elas; e se conciliar vida particular com profissional é desafio para mulheres, mas não só para elas, não se pode negar que as trabalhadoras trazem preocupações que não são só suas, que servem a todos, embora contem com estressores e cargas doméstica e emocional adicionais comparativamente aos homens. Reconhecer isso é valioso porque libera as mulheres de outro estigma: a do trabalhador difícil, que reclama, que pede demais e a quem, também por isso, não se deve confiar uma posição de chefia.

A OIT (2019) sugere que essa construção social cada vez mais frágil, com “vazamentos”, tetos, precipício e paredes

de vidro, exige ajustes profundos: promover, ativa e responsabilmente, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, ao adotar, por exemplo, flexibilidade de horários e teletrabalho, além de reconhecer que no ambiente corporativo frequentemente são replicadas crenças, vieses e modelos que foram naturalizados pela sociedade, de forma que os desafiar exige esforço de sensibilização, transparência, escuta.

Os estereótipos que circundam as mulheres parecem ser, em diversas profissões, estacas que sustentam um prédio cheio de fissuras. Entretanto, produções técnicas e acadêmicas sobre o assunto no âmbito dos serviços de Inteligência podem representar “andaimos”, contribuições que levam o tema para um outro patamar.

## Referências

BENNETT, Jessica. *Clube da luta feminista* : um manual de sobrevivência para um ambiente de trabalho machista. Fábrica 231, 2018.

BONESTEEL, Alyssa. *Evolving Perspectives of Women in Intelligence: Can Women Have It All? Honors Theses*. 2017. Disponível em: //digitalworks.union.edu/theses/10. Acesso em: 24 de jul. 2020.

CIA. Central Intelligence Agency. *Glass Ceiling Study Summary*. Disponível em: <https://www.cia.gov/library/readingroom/docs/1992-01-01.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2020.

CIA. *Analytic Positions*. Disponível em: <https://www.cia.gov/careers/opportunities/analytical>. Acesso em: 27 jul. 2020.

CRUZ, Anna. *Aprimoramento da capacidade analítica e o avanço na profissionalização da atividade de Inteligência*. 2019 Trabalho de Conclusão de Curso (Aperfeiçoamento em Inteligência) ESINT/ABIN, Brasília, 2019.

FIGUEIREDO, Mirela de Oliveira *et alii*. Terapia ocupacional: uma profissão relacionada ao feminino. *Hist. cienc. saude-Manguinhos* [online]. 2018, v. 25, n. 1 [cited 2020-07-23], pp.115-126. Available from: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-59702018000100115&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-59702018000100115&lng=en&nrm=iso). ISSN 1678-4758. <https://doi.org/10.1590/s0104-59702018000100007>.

FOX, Amaryllis. Ser mulher é o mais adequado para fazer espionagem. [Entrevista concedida a Edilson Saçashima]. Disponível em: <https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2020/03/31/ser-mulher-e-o-mais-adequado-para-fazer-espionagem-diz-ex-agente-da-cia.htm>. Acesso em: 19 nov. 2020.

HARALDSDÓTTIR, Freyja. Being a disabled feminist killjoy in a feminist movement. *In: The Routledge Handbook of the Politics of the #MeToo Movement*. 2021. Excerto de livro disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=fREIEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 20 nov. 2020.

HOOKS, Bell. *O Feminismo é para todo mundo*: políticas arrebatadoras. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

MARTIN, Amy J. America's Evolution of Women and Their Roles in the Intelligence Community. *Journal of Strategic Security* 8, n. 3 Suppl. pp 99-109, 2015

MEDEIROS, Vanessa. British Women in Espionage: From Heroes to Housewives. *Liberated Arts. A Journal for Undergraduate Research*. v. 1. Issue1. 2015.

NETO, Felix; SASTRE, María Teresa & MULLET, Etienne. Estereótipos de gênero nas

profissões. *Psicologia, Educação e Cultura*, v. V, n. 2, pp. 251-269, 2001.

OIT. *Beyond the glass ceiling: why businesses need women at the top*. Disponível em: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling>. Acesso em: 12 nov. 2020.

OLIVEIRA, Anita. A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de Covid-19. *Rev. Tamoios*, São Gonçalo (RJ), ano 16, n. 1, Especial COVID-19. p. 154-166, maio 2020.

ROBINSON, Donald. America's Women Spies. *Cosmopolitan*. May 1951. Disponível em: <https://www.cia.gov/library/readingroom/docs/CIA-RDP74-00297R001200300003-6.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2020.

SABHARWAL, Meghna. From Glass Ceiling to Glass Cliff: Women in Senior Executive Service. *Journal of Public Administration Research and Theory Advance*. June 13, 2013.

SCHMID MAST, Marianne. Men are hierarchical, women are egalitarian: an implicit gender stereotype. *Swiss Journal of Psychology*, v. 63, n. 2, p. 107-111, 2004.

ESTAMOS EM OBRAS: MULHERES E ATIVIDADE DE INTELIGÊNCIA

Artigo recebido em 25 maio 2021

Aprovado em 27 dez. 2021

Revista Brasileira de Inteligência. Brasília: Abin, nº. 16, dez. 2021