



**Universidade do Estado do Rio de Janeiro**

Centro de Ciências Sociais

Instituto de Estudos Sociais e Políticos

Maria Carolina Loss Leite

**Profissionalismo e diferença de gênero na Defensoria Pública do Rio de Janeiro**

Rio de Janeiro

2019

Maria Carolina Loss Leite

**Profissionalismo e diferença de gênero na Defensoria Pública do Rio de Janeiro**



Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra, ao Programa de Pós-graduação em Sociologia, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Orientador: Prof. Dr. Fernando de Castro Fontainha

Rio de Janeiro

2019

CATALOGAÇÃO NA FONTE  
UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA CCS/D - IESP

L533 Leite, Maria Carolina Loss.  
Profissionalismo e diferença de gênero na Defensoria Pública do Rio de Janeiro / Maria Carolina Loss Leite. – 2019.  
98 f.

Orientador: Fernando de Castro Fontainha.  
Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Instituto de Estudos Sociais e Políticos.

1. Sociologia jurídica - Teses. 2. Gênero – Teses. 3. Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro - Teses. I. Fontainha, Fernando de Castro. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Estudos Sociais e Políticos. III. Título.

CDU 301:34+159.922.1

Albert Vaz CRB-7 / 6033 - Bibliotecário responsável pela elaboração da ficha catalográfica.

Autorizo para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação, desde que citada a fonte.

---

Assinatura

---

Data

Maria Carolina Loss Leite

**Profissionalismo e diferença de gênero na Defensoria Pública do Rio de Janeiro**

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra, ao Programa de Pós-graduação em Sociologia Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Aprovada em 24 de fevereiro de 2020.

Banca Examinadora:

---

Prof. Dr. Fernando de Castro Fontainha (Orientador)  
Instituto de Estudos Sociais e Políticos- UERJ

---

Prof. Dr. José Eduardo Leon Szwako  
Instituto de Estudos Sociais e Políticos- UERJ

---

Prof. Dr. Pedro Heitor de Barros Geraldo  
Universidade Federal Fluminense

Rio de Janeiro

2019

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha filha Maria Alice, minha minhoca. Mesmo com pouca idade, me ajudou nos momentos mais difíceis a não desistir, me dando a força que eu precisava para seguir até o fim. Amor infinito.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço ao professor Fernando Fontainha que desde o início me orientou, (literalmente) para o caminho que me fez chegar até aqui. Palavras não descrevem o meu sentimento de gratidão.

Agradeço ao professor Pedro Heitor por acreditar sempre que eu era capaz e sempre me incentivar a ir além. Eternamente grata.

Agradeço a Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) por me proporcionar uma bolsa e, assim, auxiliar em minha formação.

Ao IESP – UERJ que me proporcionou o ambiente acadêmico necessário para que eu realizasse esta pesquisa e meus trabalhos de maneira segura, acolhedora e excelente.

A todas e todos os professores que contribuíram para minha formação, tanto do IESP – UERJ como de outras instituições que passei ao longo do mestrado.

Aos profissionais entrevistados que me receberam sempre com muita educação e disposição para falar sobre minha questão de pesquisa.

A todas e todos os funcionários do IESP- UERJ que me acolheram e formaram uma família comigo. Cheguei até aqui com a ajuda de vocês. Meu muito obrigado por tudo.

Aos e às colegas de DECISO (Ana Carolina, Paulo Joaquim, João Pedro, Pedro, Luiza, Amanda, Thiago, João Vitor, Renan, além da Fernanda) que me ajudaram com conselhos, dicas e sugestões, além de me ouvirem nas horas de angústia. Muito obrigado é pouco.

A todos e todas as colegas de IESP - UERJ que de alguma forma me auxiliaram para a conclusão deste Mestrado me ouvindo, sugerindo, chamando a atenção e abraçando.

Arei a terra, plantei, enchi os celeiros, e nenhum homem podia se igualar a mim! Não sou eu uma mulher? Eu podia trabalhar tanto e comer tanto quanto um homem - quando eu conseguia comida - e aguentava o chicote da mesma forma! Não sou eu uma mulher?

*Sojourner Truth*

## RESUMO

LEITE, Maria Carolina Loss. *Profissionalismo e diferença de gênero na Defensoria Pública do Rio de Janeiro*. 2019. 98 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Estudos Sociais e Políticos, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

O presente trabalho tem por objetivo trazer para uma discussão acadêmica um estudo sobre as diferenças nas percepções de gênero no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, tendendo a uma Sociologia das Profissões e Sociologia do Direito, em que as práticas sociais informais estabelecem diferentes arranjos de interação social face a face no interior da instituição em meio a contextos formais e regrados. O conceito de *script sexuado de carreira* auxiliou para pensar nas diferentes percepções entre o gênero, partindo da ideia de que as mulheres poderiam sofrer com menos credenciais dentro da instituição, alterando, desta forma, suas projeções profissionais. Logo, a pesquisa inclinou-se a fazer um estudo não sobre um recorte entre o feminino e o masculino, mas sobre o que pensam os defensores públicos cariocas em relação a percepções acerca do gênero. E categorias como *expertise*, profissionalismo, presunção de competência, abrigos de mercado, sistemas credenciais e *script sexuado* foram usadas para embasar a disparidade entre o gênero sobre as diferentes oportunidades para mulheres e homens em contextos de práticas institucionalizadas e formais como a Defensoria Pública carioca.

Palavras-chave: Gênero na Defensoria Pública. Sociologia das Profissões. Sociologia do Direito.

## ABSTRACT

LEITE, Maria Carolina Loss. *Professionalism and gender difference in the Rio de Janeiro State Public Defender's Office*. 2019. 98 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Estudos Sociais e Políticos, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

This research has the intention propose an academy discussion the different perceptions about gender inside of Rio de Janeiro State Public Defender's Office, tending for a Sociology of Professions end a Sociology of Law, where the informal social practices establish different arrangements inside of institutions with ruled and formals contexts. The sexual career script concept helped me think in the different perceptions between genders, where women could suffer about less credentials inside of institution, changing, because of that, their professional projections. The research sought to make a study not about a male and female profile but about what the public defender of Rio de Janeiro thought based on different perceptions about the gender. Moreover, categories such as professionalism, experience, market shelters, credential systems and presumption of competence used to base the different opportunities for women and men in formal and institutionalized practices such as the State Public Defender's Office of Rio.

Keywords: Gender in the State Public Defender's Office. Sociology of Professions. Sociology of Law.

## LISTA DE SIGLAS

|         |   |
|---------|---|
| ABA     | <i>American Bar Association</i>   |
| DDM     | Delegacia da Mulher   |
| DPERJ   | Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro  |
| EUA     | Estados Unidos da América   |
| JVD     | Juizado de Violência Doméstica  |
| LDB     | Lei de Diretrizes e Bases   |
| LGBTQI+ | Lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, intersexuais e outras identidades de gênero e sexualidade não contempladas representadas pelo “+” |
| LMP     | Lei Maria da Penha  |
| MP      | Ministério Público  |
| NUDEM   | Núcleo de Defesa dos Direitos da Mulher   |
| OAB     | Ordem dos Advogados do Brasil   |

## SUMÁRIO

|     |  |    |
|-----|--|----|
|     | <b>INTRODUÇÃO.....</b>   | 11 |
| 1   | <b>O <i>SCRIPT SEXUADO</i> E AS PROFISSÕES JURÍDICAS .....</b>   | 20 |
| 1.1 | <b>Introdução.....</b>   | 20 |
| 1.2 | <b>O <i>Script sexuado</i>: a origem e os desdobramentos sobre a teoria do conceito</b>                                  | 21 |
| 1.3 | <b>O <i>Script sexuado</i> nas profissões jurídicas franco-brasileiras.....</b>  | 27 |
| 1.4 | <b>Diferenças de gênero nas profissões jurídicas brasileiras: uma breve revisão de literatura.....</b>                   | 35 |
| 1.5 | <b>Os abrigos de mercado e os sistemas credenciais.....</b>  | 41 |
| 1.6 | <b>Algumas considerações.....</b>  | 44 |
| 2   | <b>A PESQUISA EMPÍRICA.....</b>  | 46 |
| 2.1 | <b>Introdução.....</b>   | 46 |
| 2.2 | <b>O <i>Script Sexuado de carreira</i>: presunção de competência e protótipo de colega.....</b>                          | 47 |
| 2.3 | <b>O profissionalismo da Defensoria Pública do Rio de Janeiro: <i>expertises</i> e neutralidades? .....</b>              | 64 |
| 2.4 | <b>Os sistemas credenciais e os abrigos de mercado na Defensoria Pública do Rio de Janeiro.....</b>                      | 76 |
| 2.5 | <b>As diferentes percepções de gênero para os homens e para as mulheres da Defensoria Pública do Rio de Janeiro.....</b> | 78 |
| 2.6 | <b>Algumas considerações.....</b>  | 89 |
|     | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>   | 91 |
|     | <b>REFERÊNCIAS.....</b>  | 95 |

## INTRODUÇÃO

O objetivo desta pesquisa foi o estudo de uma profissão jurídica, a Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, apontando para uma Sociologia das Profissões e para uma Sociologia do Direito, onde o contexto a ser analisado foram as diferentes percepções de gênero dentro desta instituição. Minha abordagem será voltada para o estudo do *script sexuado de carreira*<sup>1</sup> (tradução livre) dentro das interações informais da Defensoria Pública.

O intuito da pesquisa não foi de analisar os contextos das mulheres assistidas ou do atendimento da instituição como um todo e sim de verificar as diferenças acerca das percepções sobre o gênero entre os defensores públicos através da Sociologia das Profissões e do Direito. Por isso, as entrevistas se deram apenas com o grupo profissional.

A escolha da Defensoria Pública se deu, inicialmente, por conta de uma proximidade entre o trabalho do defensor público e a ética do cuidado. Seria, então, por este motivo que as pessoas concorriam ao cargo de defensor público no Rio de Janeiro? A escolha por tal instituição também se deu devido à sua importância dentro do contexto institucional: a Defensoria Pública carioca foi a primeira a instalar diversos trabalhos orientados para o gênero, como a criação do primeiro NUDEM<sup>2</sup> (Núcleo Especial de Defesa dos Direitos da Mulher e de Vítimas de Violência de Gênero).

Ainda, foi a pioneira no Brasil em fazer uma pesquisa<sup>3</sup> entre as mulheres defensoras e as servidoras públicas acerca da diferenciação de gênero. Cabe ressaltar que a DPERJ é a mais antiga do país e todos os movimentos feitos por ela, de uma forma geral, trazem uma grande repercussão nacional.

A Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro (DPERJ) teve sua criação em 5 de maio de 1897, através de decreto determinando assistência jurídica no Distrito Federal, então

---

<sup>1</sup> O termo em língua estrangeira é: “Les scripts sexes de carriere” (LE FEUVRE; LAPEYRE, 2005:103). Utilizarei este conceito sempre destacado em itálico.

<sup>2</sup> A sigla NUDEM foi uma escolha política para marcar, dar coesão e tornar visível a atuação especializada da defesa dos direitos da mulher nas Defensorias Públicas brasileiras, sendo os primeiros núcleos criados o do Rio de Janeiro e o de Minas Gerais. Apesar de o significado literal da sigla mudar de estado para estado, o sentido é um só: Núcleo de Defesa dos Direitos da Mulher”. (DEFENSORIA PÚBLICA, 2017).

<sup>3</sup> Em conjunto com a Associação de Defensores Públicos do Rio de Janeiro, com a Associação dos Servidores da Defensoria Pública do Rio de Janeiro e com o Fórum Justiça, a Defensoria Pública carioca aplicou um formulário às servidoras e defensoras públicas a fim de que elas respondessem sobre questões enfrentadas por elas, mulheres, no ambiente institucional, sendo excluído desse levantamento os defensores e os servidores públicos. Ver mais em: <http://www.defensoria.rj.def.br/uploads/arquivos/b9a2730036464e1aac7d1832f07ef31c.pdf>.

situado na cidade carioca. Em 1934, na Constituição (título III, art. 113, nº 32) foi estabelecido que "A União e os Estados concederão aos necessitados assistência judiciária, criando, para esse efeito, órgãos especiais e assegurando a isenção de emolumentos, custas, taxas e selos", estabelecendo, então, o direito ao acesso gratuito à justiça.

Pela lei Estadual nº 2.188, de 21 de julho de 1954 do antigo Estado do Rio de Janeiro, foram criados os seis primeiros cargos de defensor público, dentro da Procuradoria-Geral de Justiça, formando o que futuramente seria a Defensoria Pública fluminense. Já pela Lei nº 5.111, de 08 de dezembro de 1962 (Lei Orgânica do Ministério Público e da Assistência Judiciária), foi criado o *Quadro do Ministério Público*, composto por duas letras: "A" e "B". A letra "A" remetia ao Ministério Público, enquanto a "B" correspondia à assistência judiciária (atualmente Defensoria Pública). A denominação "defensor público" era dada aos cargos iniciais do Ministério Público e titulava o seu ocupante.

Em 23 de julho de 1975, com a criação da Constituição do Novo Estado do Rio de Janeiro, ficou instituída a "Assistência Judiciária" como órgão do Estado "incumbido da postulação e da defesa, em todas as instâncias dos direitos dos juridicamente necessitados, nos termos da lei", sob a chefia do Procurador Geral da Justiça, sendo transferida para o Secretário de Estado de Justiça através da Emenda Constitucional nº 16, de 24 de junho de 1981. Ainda na década de 70, por conta do sucesso da experiência no antigo Estado do Rio de Janeiro, o direito à assistência jurídica gratuita foi tema de diversos debates no meio jurídico, contando com o apoio da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), mostrando a necessidade da criação da Instituição Defensoria Pública.

Finalmente, através da Lei Complementar Estadual nº 6, que passou a ser a Lei Orgânica da Defensoria Pública do estado do Rio de Janeiro, tendo virado referência para a Lei Complementar Federal nº 80/94, prevista no parágrafo único do art. 134 da Constituição Federal, atualmente, a Defensoria Pública fluminense passou a ser chamada de *Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro*, instituída pela Emenda nº 37/87 da Constituição Estadual e pela Lei Estadual 1.490 de 30/6/89 e Decreto 13.351 de 15/8/89, que definem sua organização.

A visão da Defensoria Pública junto à opinião pública é de ser um órgão voltado para os atendimentos daquelas pessoas tidas como economicamente desfavorecidas, os chamados *hipossuficientes*. Com o discurso institucional de cuidar dessas pessoas, a carreira passou a ser entendida como um grupo jurídico ocupado essencialmente por mulheres, tornando-se uma carreira feminizada, mesmo tendo a tradição de ser uma carreira com um corpo profissional majoritariamente composto por homens. Fazendo alusão ao trabalho de *care* de Danièle Kergoat (2010), a profissão de defensor público é vista como uma carreira jurídica onde seus

préstimos estão ligados ao cuidado com as pessoas, cabendo às mulheres tal função de forma natural.

E tendo o gênero como um marcador social de desigualdades, assim como no trabalho de *care*, o desprestígio e o não reconhecimento também fazem parte da carreira, levando a uma desvalorização do trabalho realizado, afetando inclusive os defensores públicos homens. Por se tratar de uma área jurídica voltada a uma população menos abastada, a Defensoria Pública passou a ser tida como uma carreira menos prestigiada em relação à Magistratura e ao próprio Ministério Público.

De fato, não apenas na Defensoria Pública como em diversas carreiras profissionalizadas, o número de ingressantes mulheres aumentou. Tal fenômeno está ligado ao fato de um maior acesso ao ensino superior brasileiro a partir dos anos 90 e, em especial, com o aumento das faculdades de Direito, de acordo com os estudos de Daniela Vaz (2013). E mesmo tal área do conhecimento sendo conhecida como esotérica às novas práticas, a incorporação de mulheres nos quadros funcionais passou a ser uma realidade no intuito de neutralizar as diferenças, na tentativa de mostrar-se aberta à realidade social.

Na pesquisa organizada pela própria Defensoria Pública carioca, realizada entre 30 de novembro de 2017 a 28 de fevereiro de 2018, a instituição apresentava em seu quadro funcional 794 defensores públicos, sendo 532 profissionais mulheres; e 1440 funcionários, sendo 857 pertencentes ao sexo feminino, indo ao encontro dos estudos sobre a feminização das profissões jurídicas.

Nos estudos de Fontainha *et al* (2014), foram analisados concursos públicos no Brasil ocorridos entre os anos de 2011 e 2010, na sua maioria para o Serviço Público Federal. Conforme as leis, há certames para adentrar nas Magistraturas, Ministério Público, bem como nas Defensorias Públicas estaduais e da União. A hipótese estudada pelos pesquisadores foi a de que no país se praticaria uma “*ideologia concurseira*, baseada na tautologia segundo a qual os certames recrutam os mais habilitados, competentes e aptos a fazê-los” (FONTAINHA *et al*, 2014:14).

A ideologia burocrática, na verdade, irá deslocar os fins do concurso para a ideia de que só existe o mérito, o qual é ligado às capacidades intelectuais, neutralizando, assim, subjetividades. E nesse sentido, uma das que são anuladas é a diferença de gênero a fim de transparecer impessoalidade nas seleções.

E durante minhas entrevistas, havia um esforço por parte dos profissionais para demonstrar que todos eram iguais, havendo o pagamento de gênero, indo ao encontro da neutralidade do profissionalismo descrita por Freidson (1998). E através dessa narrativa

poderíamos dizer que não existiria preferência ao selecionar homens ou mulheres para os cargos de defensor público. Entretanto, Gloria Bonelli (2013) demonstrou que esta objetividade dos concursos é colocada à prova em função de escolhas subjetivas.

Importante frisar que na Defensoria Pública, bem como outras carreiras públicas, considera-se o mérito para alcançar um posto de destaque na hierarquia. Entretanto, sabemos que critérios subjetivos como etnia, herança social e gênero são levados em consideração.

Freidson (1998) analisou acerca das relações informais como forma de interação social e de divisão do trabalho baseando as relações formais. No mundo empírico, por trás destas, um emaranhado de conspirações e conflitos ocorrem de maneira não formalizada para que as negociações aconteçam. E isso não descarta as relações para obtenção de apoio público e político e uma aproximação às ideologias com algumas elites.

Minha inserção no campo de pesquisa se deu de forma bastante tranquila, sendo abordada pelos porteiros na entrada somente na primeira vez que fui no prédio principal da Defensoria Pública do Rio, localizada no centro da cidade (Rua Marechal Câmara, 314). As demais idas aconteceram também sem nenhum tipo de incidente, tanto na sede como em núcleos localizados fora dela, ao me identificar como pesquisadora e que estava com hora marcada para entrevistar os profissionais. Talvez pelo fato de eu ser vista pelos *iniciados* do Direito como uma *leiga*, minha presença era de A pesquisadora no ambiente onde se defendem os direitos dos menos favorecidos.

Nas narrativas a mim dadas por entrevistas, as colocações eram, primeiramente, que não havia diferenciação de posições dentro da instituição por conta do ser mulher e do ser homem. Mas, à medida que a conversa se alongava, ia-se retratando a escolha de dada função por conta de sua condição feminina ou masculina, reforçando a ideia do *script sexuado de carreira*.

Avtar Brah (2006) se utiliza da *diferença como relação social* (grifo original) se referindo à forma que ela é construída e se organiza em relações pelos discursos culturais, políticos, econômicos e pelas práticas institucionais. Para a pesquisadora, “um grupo geralmente mobiliza o conceito de diferença neste sentido quando trata das genealogias históricas de sua experiência coletiva” (BRAH, 2006: 362).

Entretanto, à medida que as carreiras vão se tornando mais especializadas, e desta forma se consolidando socialmente, as barreiras para a entrada das mulheres vão aumentando. Ou seja, carreiras menos especializadas e com trabalhos mais rotineiros e administrativos tendem a ser um ambiente mais feminizado enquanto aqueles tidos como mais profissionais cabem aos homens, configurando a visão social da Defensoria Pública.

É importante frisar que tratei de um grupo seletivo que se encontra no topo de nossa pirâmide social: o Judiciário. Mesmo sendo considerada uma carreira com menor *status* profissional dentro do Direito, os defensores públicos ainda não podem ser percebidos como sofrendores de algumas opressões sociais, as quais afetam a maior parte da população brasileira. E isso foi confirmado através das entrevistas, nas quais em nenhum momento apareciam reclamações acerca de salários ou outras adversidades sociais e sim apenas de posições políticas e de notoriedade pública em relação a outras carreiras jurídicas. Conforme Coelho (1999), o Direito é tido como uma das profissões imperiais, recebendo ainda toda a pompa que a profissão lhe confere.

Freidson (1998) fez uma análise dos privilégios bem como dos poderes dentro de um mundo profissional e de suas esferas de controle, no qual ocorre o monopólio do conhecimento e das atividades de proteção às profissões. Ainda, defendeu a existência das profissões, indo de encontro a visões que as consideravam desnecessárias, alegando que as mesmas deveriam ser tratadas de forma histórica e não de forma genérica.

Mesmo eu tendo sido clara em todas as apresentações, seja pessoalmente, por *e-mail* ou rede social, não entendia o motivo de os entrevistados perceberem o estudo como sendo um estudo sobre mulheres na Defensoria Pública. A percepção sobre gênero seria apenas um assunto feminino? Qual a razão de mais homens não terem se colocado para serem entrevistados para falar sobre diferentes percepções de gênero? Seria pelo fato de eu ser uma mulher e haver uma associação natural às mulheres?

O intuito de minha pesquisa foi de verificar se haveria um impacto no profissionalismo acerca das diferentes percepções sobre o gênero dentro da Defensoria Pública carioca. De um lado, narrativas reivindicando a neutralidade do profissionalismo: *expertise*, dimensão pública, visões objetivas e impessoais. De outro, o gênero como um marcador de diferenças sociais, levando em conta a faceta pessoal e subjetiva dos profissionais.

O fato de haver um maior ingresso de mulheres na carreira de defensor público estaria alterando as relações sociais informais da Defensoria? Como os defensores públicos cariocas estavam percebendo o fenômeno da feminização em seu grupo profissional? Existiriam guetos generificados formados por conta da essencialização das carreiras jurídicas, em especial na Defensoria Pública do Rio de Janeiro? Haveria uma neutralidade profissional apagando esse marcador social de desigualdade? Quais atribuições seriam levadas em conta para que o grupo das mulheres se tornasse diferente do grupo dos homens? As fronteiras dessas diferenças estão sendo mantidas ou transpassadas? As diferenças estariam atuando como uma forma de discriminar e excluir mulheres ou de forma a afirmar que existiria uma diversidade?

Para Isabelle Clair (2014), no que diz respeito ao apagamento de gênero nas profissões, um bom exemplo seria a tese de doutorado não publicada do sociólogo americano Howard Becker sobre uma profissão altamente feminizada: professoras do ensino primário. Conforme a pesquisadora, das partes que foram disponibilizadas, existe uma invisibilidade do gênero, apesar de ser notável o sexo das entrevistadas, até por conta de o objeto de estudo ser professoras primárias, não parecendo importante para o estudo em si. Para a pesquisadora, as relações entre homens e mulheres não era vista como uma questão central na agenda de pesquisa sociológica americana nos anos 1960.

E isso fica perceptível no livro “Boys in White” (BECKER *et al*, 1961), onde foi realizada uma pesquisa apenas com a presença masculina nas faculdades de medicina:

[...]. A entrevista é um assunto sério. Está em jogo a oportunidade de ingressar em uma das profissões mais honradas e - atualmente nos Estados Unidos - mais lucrativas. Eles se comportam nesta ocasião solene, não como meninos, mas como homens. Os professores de medicina que os entrevistam olham para eles com seriedade e ansiedade. Eles perguntam a si mesmos e a uns aos outros: "Esse garoto brilhante realmente será um médico?" Porque a medicina é trabalho do homem. Também é trabalho da mulher, e não há um tema da história humana mais interessante do que as mudanças nos respectivos papéis do homem e da mulher em cuidar daqueles que estão doentes ou em trabalho de parto. Mas neste país, embora uma proporção crescente de pessoas que fazem parte do sistema médico sejam mulheres, a própria profissão médica permanece predominantemente masculina. Neste livro, falaremos principalmente de meninos tornando-se médicos<sup>4</sup>. (BECKER *et al*, 1961: 3) (Tradução livre).

Por isso, me pareceu mais frutífero trazer para o debate a discussão sobre as diferenças nas percepções de gênero utilizando o *script sexuado de carreira* ao invés de tratar de essencialismos.

E isso me fez lembrar da aplicação da pesquisa da Defensoria Pública às suas profissionais: o fato de a pesquisa ser acerca das diferenciações de gênero e voltada apenas ao público feminino (servidoras e defensoras públicas) acendeu um debate interno em função de seu resultado. Alguns profissionais declaravam que ele ficara aquém do esperado e que as discussões sobre o gênero seriam pautas secundárias. Já outros profissionais alegavam que a

---

<sup>4</sup> O termo em língua estrangeira é: “[...]. The interview is a serious affair. At stake is one’s opportunity to enter one of the most honored and — at present in America — most lucrative of the professions. They comport themselves on this solemn occasion not as boys but as men. The teachers of medicine who interview them look at them seriously and anxiously. They ask themselves and one another, “Will this bright boy really make a medical man?” For medicine is man’s work. It is also woman’s work, and there is no theme of human history more interesting than the changes in the respective roles of man and woman in looking after those who are sick or in labor. But in this country, although an increasing proportion of the people who have a part in the medical system are women, the medical profession itself remains overwhelmingly male. In this book, we shall talk mainly of boys becoming medical men.”

pesquisa não demonstrava a realidade vivenciada pelas mulheres da instituição. Logo, a instauração de um conflito por conta do assunto ocorreu, o que levou a pensar aqueles que nunca haviam de fato refletido sobre o tema. E isso de uma certa maneira demonstrava diferentes percepções sobre o gênero no âmbito da instituição.

Na construção desta pesquisa, lembrava de que as pessoas entrevistadas fariam aquilo que lhes conviesse naquele momento, podendo estarem se remetendo a diversos momentos de suas vidas. Isso passou a me auxiliar como uma espécie de filtro, no distanciamento cada vez maior das narrativas dos entrevistados para não me influenciar, passando a me perguntar se aquilo que me era dito estava sendo construído para aquele momento por eles.

Isso, junto com a consciência de que a lógica pura pode levar a extremos ridículos como foi demonstrado por alguns sofistas gregos e, na minha opinião, por Sócrates, me levou a desconfiar profundamente tanto na lógica pura quanto dos meus conceitos abstratos, e a perguntar qual é a realidade vivenciada a que as pessoas estão se referindo, e a desconfiar profundamente de qualquer coisa que se proponha ser uma teoria compreensiva da Verdade Absoluta. (FREIDSON, 1998: 16).

A pesquisa foi realizada dentro da própria Defensoria Pública, onde realizei 11 entrevistas com profissionais nos meses de dezembro de 2018 e março de 2019. Através de um roteiro com algumas perguntas prontas, ia me guiando conforme os entrevistados me respondiam, deixando-os livres para responder dentro do tempo que fosse necessário. Todas foram realizadas no interior da instituição, porém em diferentes locais, por se tratarem de profissionais de diferentes núcleos e posições hierárquicas. Todas as entrevistas foram gravadas no local com o aceite dos interlocutores. Somente nos casos em que as pessoas não se sentiam à vontade para relatar algo, o gravador era desligado retornando à gravação com a solicitação delas.

Através do método *bola de neve*, em que uma pessoa vai indicando uma outra, fui apresentada a uma defensora pública inicialmente. Com ela, tive um primeiro contato sobre a instituição. Em um restaurante, sem a gravação da conversa nem a realização de anotações, apenas ouvi a interlocutora. A partir desse dia, através dela, fui indicada para entrar em contato com outros profissionais. E assim, fui marcando as entrevistas. E ao longo de idas à Defensoria Pública e seus Núcleos, ia amadurecendo a ideia sobre o objeto de pesquisa para consolidar que realmente estudaria o *script sexuado de carreira*, tendo em vista que aquilo que uma pessoa percebe não necessariamente será percebido por outra da mesma forma.

O total de horas de entrevistas válidas foram de quase 14 horas (13:52:41), com uma média de 40 minutos cada uma (40:17). O profissional mais antigo na carreira entrevistado

apresentava 22 anos de atuação e o mais novo, 6 anos, sendo a média de 11,92 anos de profissão. Entrevistei dois homens e nove mulheres, totalizando onze entrevistados. Seis deles possuíam filhos; três não possuíam e dois não informaram sobre isso. Dois profissionais entrevistados eram solteiros; quatro eram casados; três divorciados e dois não informaram sobre este dado.

A forma de identificar meus interlocutores na pesquisa será flexionando os artigos, chamando-os de Defensoras e de Defensores Públicos, colocando seus tempos de profissão, estado civil e se possuíam filhos, quando a informação me era dada.

O conceito do *script sexuado de carreira* me auxiliou para pensar nas diferentes percepções de gênero, partindo da ideia de que as mulheres poderiam sofrer com menos credenciais dentro da instituição, alterando suas projeções profissionais. Tendo em vista isso, minha pesquisa inclinou-se a fazer um estudo não sobre um recorte entre o feminino e o masculino, mas sobre o que pensam os defensores públicos cariocas em relação a categorias como profissionalismo, *expertise*, abrigos de mercado, sistemas credenciais, presunção de competência, baseados nas diferentes percepções acerca do gênero.

E parte dessas disparidades de gênero poderiam refletir percepções sobre diferentes oportunidades para mulheres e homens em contextos de práticas institucionalizadas. Por conta disso, utilizei o *script sexuado de carreira* ao invés de utilizar o conceito de *teto de vidro* sobre a dificuldade de as mulheres ascenderem ou se estabelecerem formalmente. Ao meu ver, tal conceito não explicaria totalmente as análises feitas para este objeto.

Meu argumento ficou baseado na perspectiva de que nas relações não formalizadas da Defensoria Pública do Rio de Janeiro ocorriam várias disputas, conflitos e negociações no que diz respeito a uma diferenciação em relação às percepções de gênero. Resolvi considerar não os estudos sobre os sistemas formais, conforme o fez Freidson em seus estudos (1998). Minha pesquisa se deu para as análises das conspirações informais, onde o conceito de *script sexuado de carreira* foi introduzido na tentativa de entender as percepções divergentes sobre as desigualdades de gênero no âmbito da Defensoria Pública carioca.

O presente trabalho foi dividido em 2 capítulos. O primeiro traz o conceito do *Script Sexuado* na sua essência, isto é, sua origem. Também é abordado seu uso nas profissões jurídicas tanto no Brasil quanto na França. Uma revisão breve de literatura também é apresentada. Os conceitos de abrigos de mercado e de sistemas credenciais são analisados neste capítulo. Por fim, algumas considerações são tecidas.

Já no segundo capítulo é debatida a pesquisa empírica, unindo o material de entrevistas com alguns autores para um debate acadêmico. O conceito de *script sexuado de carreira*, bem como alguns desdobramentos sobre o conceito como a presunção de competência e o protótipo

de colega surgem para ancorar as análises. Ainda, é trazido para discussão como se dá a *expertise* e a neutralidade profissional na Defensoria Pública carioca, bem como as aplicações práticas dos sistemas credenciais e dos abrigos de mercado. Além disso, diferenças nas percepções em relação ao gênero através das narrativas de defensores públicos masculinos são colocadas para análises. Por fim, algumas considerações são realizadas para um melhor entendimento do que foi abordado no capítulo.

Desta forma, parto da hipótese de que a variável “gênero” existe e é percebida no interior da Defensoria Pública carioca como um diferencial profissional no que diz respeito à interação entre os defensores públicos através das narrativas que me foram dadas ao longo das entrevistas, alterando as relações profissionais.

## 1. O *SCRIPT SEXUADO*<sup>5</sup> E AS PROFISSÕES JURÍDICAS

Com o intuito de trazer para uma discussão acadêmica as diferentes percepções de gênero no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, tendendo a uma Sociologia das Profissões e Sociologia do Direito, na tentativa de demonstrar que as práticas sociais informais estabelecem diferentes arranjos de interação social no interior da instituição em meio a contextos formais e regrados, desenvolvi este capítulo.

Este capítulo foi dividido em seis partes, onde início com uma introdução. Depois, exponho a origem do conceito de *script sexuado*, bem como seus desdobramentos como a origem de *script sexuado de carreira*. Em seguida, apresento uma breve revisão de literatura acerca do gênero e profissões jurídicas brasileiras. Também elucidado os conceitos de sistemas credenciais e de abrigos de mercado na tentativa de relacioná-los ao ambiente de trabalho da Defensoria Pública carioca e às diferenças nas percepções de gênero. Por fim, acrescento algumas considerações para demonstrar a importância de trazer à tona estudos acerca das desigualdades sobre as diferentes percepções de gênero dentro de ambientes institucionalizados e profissionalizados, como é o caso da Defensoria Pública carioca, onde a neutralidade e a igualdade são constantemente utilizadas para demonstrar uma dada realidade laboral entre homens e mulheres.

### 1.1. Introdução

Para Durkheim (1999), a separação dos sexos foi um acontecimento capital na evolução dos sentimentos, gerando a divisão sexual do trabalho. Nessa divisão laboral poderia haver apenas uma análise dos órgãos sexuais, e outras características físicas que dependessem deles, ou uma análise das funções sociais entre os sexos. A mulher, em tempos mais remotos, não era tida como frágil, participando, inclusive, dos cenários de guerras. Ao longo da progressão da moralidade, através da chegada da modernidade, a docilidade lhe foi imputada.

O trabalho sexual foi ficando cada vez mais dividido, onde a mulher passou a não participar mais da vida belicosa e pública, dedicando-se inteiramente para a família e o interior

---

<sup>5</sup> O conceito já foi traduzido como *script sexuado* por Maria da Gloria Bonelli em seus trabalhos. Por conta disso, usarei também este formato, além de destaca-lo sempre em itálico.

da casa. Logo, a monopolização de um sexo para as funções ligadas à emoção e outra para as funções intelectuais ficou estabelecida.

Durkheim acredita que a utilidade econômica da divisão sexual do trabalho talvez tenha algo a ver com isso, haja vista que caso não tivesse ocorrido esta separação dos sexos, a vida social não teria acontecido. Porém, além dos interesses puramente ligados ao capital, ela consiste em uma ordem social e moral singular, estabelecendo um papel de gênero bem como diferentes percepções sobre este. Atualmente, ainda existem populações em que as mulheres são partícipes da vida pública, geralmente as ditas primitivas como sociedades de aldeias mais afastadas de grandes centros.

## 1.2. O *Script sexuado*: a origem e os desdobramentos sobre a teoria do conceito

Antes de ser utilizado dentro dos estudos de uma Sociologia do Direito para análises de percepções de gênero nas carreiras jurídicas, Gagnon e Simon (1986) desenvolveram o conceito de *script sexuado*. Seus estudos foram uma tentativa de analisar a construção social sobre a sexualidade humana se utilizando de diversos autores para compor explicações sobre tal conceito.

A teoria foi baseada em grandes tradições intelectuais, como a perspectiva interacionista simbólica<sup>6</sup> usada por James, Cooley, Dewey, Mead, Blumer e, mais recentemente, por Strauss, Stryker, Denzin, Victor e Plummer. Tal perspectiva examina a vida social como um processo comunicativo e uma contribuição teórica que acrescenta uma ênfase crítica nos esforços da estrutura social dos sistemas simbólicos e uma abordagem analítica dos efeitos das interações de símbolos. Além disso, os pesquisadores também se basearam nas obras de Freud<sup>7</sup>, as quais oferecem uma abordagem para a interação do material simbólico no nível intrapsíquico, lembrando-nos que o estudo do comportamento humano é um estudo de transformações e também de repetições.

---

<sup>6</sup> Gagnon e Simon citam tais autores em seu artigo. Por isso, escolhi deixar da mesma forma, ou seja, apenas nomeando tais pesquisadores pertencentes à perspectiva do interacionismo simbólico (GAGNON; SIMON, 1986: 104).

<sup>7</sup> Nesta pesquisa, apenas cito Freud por ele ter auxiliado Gagnon e Simon na criação da teoria do conceito por eles criado. Mas, não abordarei nada a respeito de seus estudos.

A teoria do *script* de Gagnon e Simon seria como uma forma de ligar as relações socioculturais e individuais, embasando-a em três níveis: nos cenários culturais (ligados ao coletivo), nos *scripts* interpessoais (a aplicação de cenários culturais específicos por um indivíduo específico em um contexto social específico) e nos *scripts* intrapsíquicos (o gerenciamento de desejos).

Os pesquisadores apontaram que apesar de ter havido um avanço nos estudos sobre questões relativas ao conhecimento da sexualidade humana, desde a Segunda Guerra Mundial tais discussões permaneceram paralisadas, havendo a existência de uma perspectiva formalista que tentava enquadrar um modelo estático de humano. Logo, para eles, o estudo seria muito mais uma tentativa de

[...] aprofundar essa discussão ao propor uma abordagem teórica e um aparato conceitual que nos permita considerar a sexualidade humana de maneira que respondam tanto às exigências contextuais do processo sócio- histórico quanto à necessária compreensão meta-psicológica de preservar um sentido de vidas individualmente experienciadas. (GAGNON; SIMON, 1986: 98)<sup>8</sup>. (Tradução livre).

A utilização do termo *script* foi usada pelos pesquisadores como uma metáfora na tentativa de explicar a vida social, haja em vista que em grande parte das vezes se opera sob a orientação de uma sintaxe operacional. Dentro dos níveis criados para o entendimento da teoria, os cenários culturais seriam o conjunto das instituições em formato de sistemas, onde a prática de papéis específicos seria oferecida. No entanto, mesmo naqueles cenários mais tradicionais, aparentemente, o que se observa não seria o comportamento real.

Para Gagnon e Simon, o fato de alguém criar *scripts* interpessoais transformaria esse ator social em alguém treinado para desempenhar dado papel, adaptando-se aos cenários culturais e ao contexto específico na tentativa de se criar um consenso, temporário ou não. Para eles, a criação de uma fantasia passa a existir: uma reorganização simbólica da realidade de forma a criar várias vozes desse ator, bem como a realização de seus desejos. Ou seja, em ambientes em que há indivíduos que não conseguem ser eles mesmos, a criação de um *self* autônomo em relação aos seus interesses e aos seus desejos auxilia nessa ilusão.

Para Gagnon e Simon (1986), os *scripts* interpessoal e intrapsíquico são os lugares onde as pessoas possuem relações horizontais uma com as outras e relações verticais entre o mundo

---

<sup>8</sup> O trecho em língua estrangeira é: “[...] an attempt to move this discussion further by proposing a theoretical approach and conceptual apparatus that allows us to consider human sexuality in ways that are responsive to both the contextual requirements of the sociohistorical process and the necessary metapsychological understanding that preserve a sense of individually experienced lives.”

exterior e sua psique. Onde o desejo tem sua origem na experiência de satisfação, a qual se corrompe de significações simbólicas ao longo da vida. Ao longo da história humana, as expectativas do coletivo em relação ao indivíduo raramente apareceram como problemáticas, passando a se dar através do surgimento das sociedades modernas no Ocidente, as quais pediam o foco em um *self* dentro de uma vida coletiva complexa, contraditória e mutante.

Segundo os pesquisadores, o problema não seriam as fronteiras entre o *id* (forças naturais), o *ego* (autocontrole) e o *superego* (a versão internalizada dos cenários culturais), não sendo o desejo um conflito entre a natureza e a civilização, mas sim entre um *script* intrapsíquico com uma autonomia vivendo nas civilizações modernas. O *id* seria, então, um produto do processo civilizador e o “eu impulsivo<sup>9</sup>” (tradução livre) poderia surgir apenas quando confrontado com versões alternativas e manipuláveis do *self* reflexivo.

Gagnon e Simon ressaltam que os três níveis de *scripts* - os cenários culturais, os *scripts* interpessoais e os intrapsíquicos - não aparecerão em todos os ambientes e não serão iguais para os indivíduos, alterando-se conforme o cenário. E dependendo do contexto, os cenários culturais retratarão apenas as ritualizações improvisadas que os observadores e os observados precisem para compreender aquele momento.

Nas sociedades pós-paradigmáticas ocorreu o desempenho de um mesmo papel social dentro de diferentes esferas da vida ou o desempenho de papéis diferentes dentro das mesmas esferas de forma rotineira em relação ao *self*. As experiências vividas no mundo social não eliminam o caos interior, mas a vida social desordenada cria um caos na vida interior.

De acordo com Gagnon e Simon, caso os poderes coercitivos dos cenários culturais venham a fracassar, haverá a instauração da anomia em seu modelo clássico, sendo ela muito mais voltada para a restauração de um *self* mais coeso com o reforço de laços sociais afetivos. Para a sociedade, os conflitos e as desordens nas relações interindividuais pela falta de regulação gera desconfiança. “A vida comum é atraente, ao mesmo tempo que coercitiva” (DURKHEIM, 1999: XXII), sendo a coerção necessária para que o homem atinja sua superação, evitando uma imoralidade coletiva.

Conforme Gagnon e Simon, o estilo patriarcal idealizado ao longo do século XIX acomodou de maneira mais fácil os papéis de pai, empregador, líder político, professor, ficando difícil conceber qualquer comportamento, exceto aquele biologicamente programado e não roteirizado. Entretanto, o próprio conceito de *script sexuado* rejeita a ideia de comportamento único, sendo o sexuado não sendo visto como um aspecto intrinsecamente significativo do

---

<sup>9</sup> O termo em língua estrangeira é: “impulsive I” (GAGNON; SIMON, 1986: 102).

comportamento humano. Em vez disso, a teoria considera o sexuado quando é definido como significativo pela vida coletiva (significado sociogênico) ou quando as experiências individuais ou o desenvolvimento lhe atribuem um significado especial (significado ontogênico).

Nos ambientes sociais em que o sexuado assume um significado forte, onde o desempenho bem-sucedido ou a evitação daquilo que é definido como sexuado reforça um papel importante na avaliação de competência e valor individual, seriam onde os significados sexuados desempenham um papel significativo nas vidas intrapsíquicas dos indivíduos.

Entretanto, de acordo com os pesquisadores, mesmo em cenários com alta densidade de sinais sexuados externos, nem todos os indivíduos experimentarão a mesma densidade desses sinais, internamente. Da mesma forma, é possível que alguns indivíduos em contextos marcados por uma preocupação relativamente pequena pelo sexuado criem um conjunto de significados e referências sexuadas muito mais intensas do que aqueles que descrevem esse cenário específico.

Pela teoria do *script sexuado*, em cenários culturais predominantes, onde o comportamento é essencialmente simbólico, o sexuado toma um ar natural, obscurecendo o fato de que, virtualmente, todos os sinais que influenciam tal comportamento estão embutidos no ambiente externo. A ideologização gnóstica do comportamento sexuado, seguindo os contornos da conceituação judaica- cristã vigente, só considera o sexo como salvação depois de ter sido concebido como pecado. Além disso, a absorção de símbolos sociais pela realidade psíquica, ao mesmo tempo em que torna tais símbolos sujeitos a um maior número de gramáticas, não os torna totalmente plásticos, mas sim, disponíveis para o imaginário muitas vezes em termos estabelecidos pelo simbólico.

O *script* interpessoal, representando a resposta do ator ao mundo externo, baseia-se fortemente em cenários culturais envolvendo elementos simbólicos de tais cenários. Entre outras funções, serve para diminuir uma incerteza e aumentar uma legitimidade para os outros e para o próprio ator. Os *scripts* interpessoais podem ser definidos como as representações do *self* e o espelhamento implícito do outro que facilitam a ocorrência de uma troca sexuada.

E embora esses *scripts* geralmente impliquem coisas sobre os sentimentos internos dos participantes, apenas a representação de sentimentos apropriados precisa ser manifestada ou confirmada. Os *scripts* interpessoais representam a definição do contexto social imediato. Contudo, os motivos conscientes e inconscientes, subjacentes ao que parece ser um comportamento manifestamente sexuado, podem variar amplamente.

Gagnon e Simon expuseram que parte do registro histórico sobre sexualidade raramente selecionava mulheres para os papéis sexuais com base em seu próprio interesse no prazer

sexual. De fato, a própria ideia de interesse feminino ou compromisso com a sexualidade era uma ameaça para muitos homens e mulheres. Caso alguém tivesse a experiência de expressar elementos de roteirização interpessoal com posturas de papéis de gênero estereotipadas enquanto experimentasse sentimentos contraditórios com essas mesmas posturas de papéis de gênero ao mesmo tempo (como tomar posse do objeto do desejo, que seria o papel masculino, e ser o objeto do desejo, que seria o papel feminino, ou seja, seduzir e ser sedutor, conquistar e se entregar, desejar e ser desejável), isso seria visto como um problema.

E em um mundo social onde precisamos barganhar por nossa identidade, precisamos treinar para negociar conosco. O *self*, ao se tornar um ator roteirizado, acaba gerenciando recursos, investindo a longo e curto prazo, enquanto se torna seu próprio dramaturgo.

O conceito da auto-observação trazida pelos pesquisadores representa um autocontrole e se torna sinônimo da encenação do *self*. O conceito de *script*, então, pode assumir um significado muito literal: não a criação e execução de um papel, mas a criação e encenação de um drama. Conforme praticamente todos os textos elementares da Sociologia, os papéis não têm sentido em si mesmos e no significado, apenas em relação à promulgação de papéis relacionados. O que o ator será irá depender da criação de um elenco.

É esse processo complexo de roteirização sexuada, encorajando o caráter conservador e estereotipado, que o comportamento sexual costuma se assumir e que é moldado precocemente, possuindo apenas uma capacidade limitada de mudança subsequente. Esse aspecto conservador, no entanto, pode depender mais da estabilidade da história social e pessoal do que um legado de mão de ferro do processo inicial do desenvolvimento.

A estabilização dos *scripts sexuados*, muitas vezes confundida com a cristalização de uma identidade sexual, ocorre em parte porque funciona garantindo um desempenho sexuada adequado e proporciona prazer sexual adequado. Também funciona porque representa uma acomodação efetiva com o processo do *self*. E aquilo que parece ser a liberdade do indivíduo no processo social pode, de fato, ser pouco mais do que um reflexo da crescente complexidade da vida coletiva.

Para alguns indivíduos, a sequência dos cenários culturais baseados no ciclo de vida organiza os *scripts sexuados* interpessoais de forma a facilitar a harmonização dos compromissos sexuados com outros papéis sociais. Para esses indivíduos, os cenários culturais que abrangem as carreiras familiares convencionais servem como princípio organizador das

*carreiras sexuadas*. Assim, as carreiras familiares, carreiras sexuadas e a definição dos estágios do ciclo de vida tendem a coincidir de forma feliz ou, em alguns casos, infeliz.

Segundo os pesquisadores, o conceito do comportamento heterossexual foi organizado em termos de estado civil, isto é, as carreiras sexuadas foram incluídas sob os títulos de experiências pré-maritais, conjugais, extraconjugais ou pós-matrimoniais. Entretanto, eles apontam que as mudanças recentes nos padrões de comportamento sexual refletem não apenas uma mudança profunda nos significados ligados às mudanças sexuadas, mas também profundas na ordenação das carreiras familiares e, em última análise, na própria definição do próprio ciclo de vida.

Para Gagnon e Simon, a reformulação da teoria interacionista simbólica, para focar mais explicitamente na interação como negociação, representa a pressão das abordagens etnometodológicas e goffmanescas, mas também em um reconhecimento de uma profunda mudança nas visões mais gerais do cotidiano. E talvez “[...] o estruturalismo da vida interior se torne o gêmeo siamês do estruturalismo da vida social: eles protegem uns aos outros das implicações corruptoras da experiência<sup>10</sup>” (GAGNON; SIMON, 1986:114). (Tradução livre).

Isso é uma renovação no sentido de que o fracasso da coesão em si, que dá origem a esse renovado foco no sexuado, pode ter raízes em aspectos do *self* inicialmente remotos aos aspectos sexuais do *self* que ligam o indivíduo à vida social e seu passado e futuro muito mais criticamente do que qualquer fardo que o sexuado possa carregar. O poder dos *scripts sexuados* está ligado aos significados extras sexuais de confirmar identidades e torná-las congruentes com relações apropriadas.

Para concluir, Gagnon e Simon (1986) deixam uma promessa, mas também um pedido de desculpas. Ao oferecerem não uma teoria do comportamento sexual, mas sim um aparato conceitual com o qual se inicia um longo e tardio exame do desenvolvimento e experiência do sexuado, nos leva para além do uso do corpo aos mais variados e diversos significados e usos do sexuado. E ao fazê-lo, buscaram o sexuado não nos termos tradicionais dos imperativos biológicos, mas em termos dos imperativos naturais do humano.

Wiederman (2015), ao publicar “Sexual Script Theory: Past, Present, and Future”, trabalhou uma perspectiva sobre a teoria do *script sexuado* fazendo um balanço do que foi

---

<sup>10</sup> O trecho em língua estrangeira é: “[...] the structuralism of inner life becomes the Siamese twin to the structuralism of social life: They protect each other from the corrupting implications of experience”.

estudado, o que estava sendo feito à época de sua publicação e o que o futuro guardava para tal teoria. Citando a teoria criada por Gagnon e Simon (1986), assinalou o trabalho desses pesquisadores como sendo um dos mais importantes no âmbito das pesquisas sobre conceitos sobre a sexualidade humana.

Ao fazer uma releitura da obra de Gagnon e Simon, Wiederman analisou os costumes sexuais humanos baseados em *scripts* cotidianos. Calçada no interacionismo simbólico, a teoria analisava como os *scripts sexuais* eram criados, absorvidos, mudados e aplicados na interação face-a-face dos indivíduos dentro de suas sociabilidades. Fazendo referência sempre aos autores-chaves dentro da teoria, Wiederman lembrou que o contexto jamais deve ser esquecido para analisar o comportamento humano, mesmo sendo o sexual.

Em sua análise, relatou que os autores escreveram em uma época de grandes transformações sociais nos EUA, como o movimento feminista:

Da mesma forma, Gagnon e Simon (1973) consideravam os *scripts* sexuais como explicitamente entrelaçados com os *scripts* de gênero, e os movimentos feministas da época estavam questionando suposições sobre homens e mulheres, e até que ponto essas suposições eram inevitáveis em relação aos produtos da cultura e da socialização<sup>11</sup>. (WIEDERMAN, 2015: 11). (Tradução livre).

Analisou, ainda, o emprego da teoria dentro da área da psiquiatria, citando alguns autores. Salientou que a teoria do *script sexual* proposta por Gagnon e Simon (1986) possuía uma perspectiva sociológica enquanto o uso do termo *script* foi divulgado em estudos com uma perspectiva psicológica e que o uso dessa teoria poderia ser feito por diversos pesquisadores sobre comportamentos sociais. Por fim, o pesquisador analisou alguns autores que usaram a teoria para explicar suas pesquisas, obtendo ou não sucesso no uso do termo, colocando em discussão seu uso de forma científica através de dados empíricos. Sobre as críticas à teoria, verificou que algumas situações ficariam sem respostas quando encaixadas na teoria do *script sexual*.

### 1.3. O *Script Sexual* nas profissões jurídicas franco-brasileiras

---

<sup>11</sup> O trecho em língua estrangeira é: “Similarly, Gagnon and Simon (1973) considered sexual scripts as explicitly interwoven with gender scripts, and feminist movements at the time were calling into question assumptions about male and female, and the extent to which these assumptions were inevitable versus products of culture and socialization.

No artigo “Os *scripts sexuais de carreira* nas profissões jurídicas na França<sup>12</sup>”, onde foram usados dados coletados durante uma pesquisa encomendada pelo Departamento de Direitos das Mulheres e Igualdade entre 2002 e 2003, Nicky Le Feuvre e Nathalie Lapeyre (2005) abordaram os processos de diferenciação de gênero nas profissões jurídicas na França. Apesar de a grande maioria dos advogados franceses serem do sexo feminino, esse grupo ainda permanecia sub-representado nos níveis hierárquicos mais altos das carreiras jurídicas. Nesse contexto, o conceito *script sexual* foi mobilizado pelas pesquisadoras para demonstrar tal marginalização.

Ao realizarem em torno de 50 entrevistas com homens e mulheres da advocacia francesa, as pesquisadoras perceberam que ambos os grupos relataram que as mulheres possuíam mais dificuldade de ascensão na carreira que os homens. E mesmo tendo um número substantivo de mulheres nos ambientes corporativos, parecia que nada mudava em relação às diferenciações de gênero. Este grupo ainda enfrentava um ambiente hostil em relação à sua presença profissional e nesse contexto, o *script sexual* surgia como uma forma de impedimento na progressão da carreira, ou ainda, um *script sexual de carreira*, na tentativa de mostrar como mulheres experimentavam uma ascensão mais lenta ou limitada em relação a seus colegas masculinos.

Para ambas as pesquisadoras, apesar de haver uma segregação sexual, a feminização era uma reconfiguração dentro da sociedade francesa atual. A entrada maior de mulheres nas carreiras jurídicas não ocorreu apenas na França e isso deveu-se ao maior grau de qualificação do grupo feminino. Entretanto, tal fenômeno é visto como uma forma de rebaixamento dos salários e do *status* social das mulheres na carreira jurídica.

No final dos anos 1990, a dinâmica dentro dos escritórios de advocacia franceses passou por um processo de mudanças, onde os escritórios individuais passaram a ser substituídos por escritórios coletivos com grandes grupos de advogados associados. E a feminização acompanhou tal processo.

As pesquisadoras, ao citar que a primeira advogada autorizada a exercer a carreira na França foi Jeanne Chauvin, em 1900, demonstraram que passados cem anos, o grupo feminino representava 47% dos advogados franceses. Pelos anos 1980, as mulheres atingiram os 50% de novos ingressantes na profissão, chegando a ser mais de 60% de matriculadas em escolas profissionalizantes. Por apresentarem um perfil mais generalista que seus colegas homens, as advogadas francesas percebiam que suas remunerações eram mais baixas em relação a eles,

---

<sup>12</sup> O trecho em língua estrangeira é: “*Les ‘scripts sexes’ de carrière dans les professions juridiques en France*” (LE FEUVRE; LAPEYRE, 2005: 102).

permanecendo estável ao longo do tempo tal diferenciação salarial. E ao compararem os dados com um estudo de 1995<sup>13</sup>, as pesquisadoras constataram que nos anos 2000 a remuneração parecia não ter mudado em relação à do início dos anos 80, mesmo advogados de ambos os sexos possuírem o mesmo tempo de serviço na profissão.

Enquanto aos homens da advocacia francesa cabia a captação de clientes, o tempo de espera nos tribunais e a administração dessas situações, naquilo que Nicky Le Feuvre e Nathalie Lapeyre chamaram de “tempo de inatividade<sup>14</sup>”, (tradução livre), às mulheres, vistas como generalistas, além de se ocuparem com os processos voltados para litígios civis e não empresariais, cabia a demonstração de uma maior disponibilidade de seus tempos para atingir o mesmo grau que um colega seu, dentro de um mesmo escritório de advocacia.

Para as pesquisadoras, através da sub-representatividade das mulheres ficava demonstrada que existia uma segregação interna na advocacia francesa, onde raramente as mulheres atingiam o *status* de associados ou demoravam bem mais que seus colegas do sexo masculino. Logo, a utilização do conceito *script sexuado de carreira* demonstraria como funcionava o peso dessa construção normativa em diferentes momentos das carreiras dos profissionais.

As pesquisadoras constataram que nos primeiros anos da prática jurídica ocorria a primeira maternidade para as mulheres advogadas. Com isso, sua estagnação na mesma posição acabava por acontecer, cabendo a elas uma harmonização de seu calendário fértil e profissional, diferentemente dos homens, que não planejam sua paternidade juntamente com sua vida profissional. As mulheres estavam sempre mais voltadas para as esferas familiares e domésticas que seus cônjuges e por isso, mais atentas às necessidades profissionais que as cercavam.

E uma vez estabelecida uma ordem em sua vida profissional e pessoal, acabava tornando-se bastante difícil mudar seu *status* profissional. Caso quisessem se tornarem uma advogada de sucesso, precisariam apresentar um esforço maior que seus colegas homens, mesmo estes possuindo vidas profissionais e pessoais semelhantes, mostrando, dessa forma, uma desigualdade de oportunidades. As pesquisadoras encontraram isso em diversas narrativas das entrevistadas francesas.

---

<sup>13</sup> As autoras citam o estudo de Lucien Karpik: “Les Avocats. Entre l’Etat, le public et le marché XVII ème-XXème siècles”.

<sup>14</sup> O termo em língua estrangeira é: “temps morts” (LE FEUVRE; LAPEYRE, 2005: 109).

As pesquisadoras perceberam aquilo que chamaram de a imagem do *protótipo de colega*<sup>15</sup>, (tradução livre) a qual era utilizada pelas corporações para recrutar homens a fim de que eles ocupassem os locais de destaque na hierarquia profissional. Além disso, o *script* social associava ambições e maiores remunerações muito mais facilmente a homens que a mulheres. E para que o “protótipo” existisse, alguns pontos eram levados em conta como a imagem de mãe, a qual é uma construção social que dificultava a subida das mulheres na hierarquia; o receio de que os associados do sexo masculino não satisfeitos no seu ambiente de trabalho saíssem em busca de novas oportunidades no mercado, além das diferentes formas de lidar com a vida profissional e familiar entre homens e mulheres. Logo, ficavam elencadas, através do protótipo de colega, atitudes e comportamentos estereotipados que impediam que as mulheres assumissem situações de liderança.

E nessa seara, as autoras perceberam, através de suas entrevistas, claramente a diferenciação pelo gênero pelo fato de uma profissional francesa ser mãe, o que a impediria de encontrar clientes à noite por causa de seus compromissos maternos, causando restrições profissionais não muito bem aceitas dentro do ambiente corporativo. Aos homens essa maior mobilidade se apresentava facilmente, tanto na visita a clientes quanto ao horário de terminar seu trabalho.

Pelo fato de que as profissionais seriam vistas como menos disponíveis pelas empresas, a justificativa dos atrasos dessas profissionais rumo à ascensão na carreira era assim colocada. Assim como em outros mercados de trabalho, a presença prolongada no escritório era um critério para que fosse percebido um compromisso junto à profissão. E mesmo quando as mulheres apontavam esse tempo disponível para o trabalho, a elas recaía a desconfiança se elas realmente o tinham. E em um ambiente altamente competitivo, sua possível indisponibilidade poderiam lhe custar a vaga.

Em suas entrevistas, as pesquisadoras demonstraram que a preocupação de um advogado francês era reduzir seu tempo de trabalho para aproveitar o tempo para seu lazer pessoal e não para investi-lo na convivência de uma vida familiar, mesmo tendo filhos. As esposas desses profissionais muitas vezes sacrificavam suas próprias aspirações de vida para que seus cônjuges atingissem certo *status* na carreira. Entretanto, as pesquisadoras ressaltaram que era cada vez menor a disponibilidade dessas mulheres para com seus companheiros e que a reivindicação para que não fossem totalmente responsáveis pela educação dos filhos e pela vida doméstica também passou a fazer parte de suas vidas.

---

<sup>15</sup> O termo em língua estrangeira é: “prototype de l’associé” (LE FEUVRE; LAPEYRE, 2005: 115).

Gloria Bonelli (2008, 2013) constatou que a partir dos anos 90, quando houve um crescimento na criação de Faculdades de Direito no Brasil - principalmente de cursos privados - pessoas oriundas de classes e origens sociais mais diversas passaram a ingressar em um ambiente repleto de tradições masculinas: o ramo jurídico. E nesse *boom* acadêmico, a entrada de mulheres ocorreu de forma considerável. Ao longo dos anos 2000, o número de mulheres cadastradas na OAB paulista ou em processo de adesão, era maior que 50% em relação ao número de homens - proporção que aumentou em 10 anos (BONELLI, 2008), demonstrando, na prática, um processo de feminização na área jurídica do país.

Para a pesquisadora, existe um discurso nas carreiras jurídicas voltado para a ideologia do profissionalismo, na qual a *expertise* é levada em consideração e não o gênero. Categorias como a meritocracia, o desempenho e o comprometimento laboral para ascendência na carreira ao longo do século XXI foram trabalhadas por esta nova lógica. Ainda, a neutralidade afetiva, ter a competência para prestar um serviço especializado e ter dedicação integral são elementos que também compõem a ideologia do profissionalismo.

Gloria Bonelli (2008) percebeu que os escritórios paulistas de advocacia passaram a desenhar o perfil dos profissionais que poderiam se enquadrar em determinadas áreas de atuação por conta de apresentarem total ou parcialmente tais características. Com isso, vieram a separar o feminino do masculino, e assim, a determinar posições para um e para outro, baseados no atendimento dessa “ideologia” (grifo original).

E apesar de todos os profissionais estarem credenciados pelo órgão de classe, a OAB, que os deixa aptos a desempenharem suas funções, atributos como a forma de se vestir dentro ou fora do padrão jurídico - mulheres, de *tailleur* e homens, de terno - sua maneira de reagir, de demonstrar e de suportar as mais diferentes emoções ou até emitindo ou omitindo colocações políticas se mostravam mais usadas na hora da seleção dos advogados.

Gloria Bonelli (2008) evidencia que nas carreiras jurídicas brasileiras ocorre o fenômeno do *script sexuado*<sup>16</sup>: homens são vistos como mais competentes e não precisam demonstrar suas habilidades de prontidão. Em contrapartida, as mulheres devem demonstrar suas competências e ainda estarem disponíveis integralmente para trabalharem nos processos jurídicos. Esta atribuição não é cobrada do ser masculino em virtude de sua imagem não estar associado aos cuidados voltados à família ou aos filhos, de uma forma geral. Logo, a escolha

---

<sup>16</sup> Gloria Bonelli utiliza o estudo das autoras Nicky Le Feuvre e Nathalie Lapeyre (2005) usado ao longo desta pesquisa.

para cargos mais elevados geralmente ocorre para aqueles enquadrados na ideologia profissional. E isso configuraria em dar a preferência aos homens.

A pesquisadora destaca que quanto mais exposta é a feminilidade, menor é o lugar ocupado dentro da carreira jurídica, em especial nas sociedades de advogados paulistas, justamente por estar quebrando a ideologia da neutralidade e, assim, se afastando do profissionalismo. Ao entrevistar duas advogadas de grandes escritórios, as características femininas como o cuidado nas questões do trabalho são mais levadas em consideração que suas competências profissionais. Por isso, a autora fala em um *gap* de gênero nas carreiras jurídicas do país. (BONELLI, 2013: 41).

O uso do conceito *teto de vidro*<sup>17</sup> também foi percebido nos seus estudos: apesar de parecer acessível a todos, independentemente do gênero, o alcance às posições mais altas na hierarquia não se configurava ao longo das carreiras das mulheres de forma fácil, tornando-o praticamente inatingível para algumas delas. A pesquisadora nos traz a informação de que nos EUA, o *teto de vidro* foi associado à entrada das mulheres no *Bar Association*<sup>18</sup> onde, a partir da década de 1970, houve um movimento para uma maior inserção feminina. O pensamento era de que dessa forma, as diferenças de gênero seriam superadas com o tempo.

Cabe, geralmente, às mulheres o cuidado da família dentro do âmbito familiar, além de sua dedicação ao trabalho, fazendo que a jornada dupla e tripla seja vista como uma característica positiva para as mulheres, associando tais comportamentos com uma boa administração de seus tempos. Assim, a neutralidade do profissionalismo vai cedendo lugar à diferentes percepções de gênero, onde características pessoais são mais bem aceitas em uma área, mas não em outra.

O gênero como um marcador de desigualdade passava a ser percebido e a baixa representatividade feminina em altos postos passava a ser vista como uma realidade. No que diz respeito às remunerações, as mulheres também sofriam o peso dessas desigualdades, pois recebiam menos por estarem em sub- posições de hierarquia. Durante suas entrevistas, Gloria Bonelli (2008) concluiu que o fato de as mulheres serem mães e profissionais era visto como bom e ruim: bom porque conseguiam mostrar a outras mulheres profissionais a conciliação de

---

<sup>17</sup> Seria uma espécie de barreira invisível, criando a ilusão de uma igualdade de oportunidades na carreira, porém bloqueia o acesso às principais posições dentro da hierarquia profissional. Assim, mulheres tendem a ter clientes “menos importantes” ou trabalham em áreas menos prestigiosas, não sendo preparadas para atingirem maiores estamentos profissionais, ficando mais distantes de posições de poder. Gloria Bonelli (2013), ao falar sobre o termo cita Eliane Junqueira (1999) e Margaret Thornton (1996).

<sup>18</sup> Seria a Ordem dos Advogados dos Estados Unidos, ou seja, o órgão de classe dos advogados americanos, bem como dos estudantes de Direito.

suas carreiras com suas vidas privadas; ruim porque não ocupavam vagas onde existiam mais hostilidades, cabendo aos homens tal posição.

Além disso, o fato de os homens se mostrarem menos disponíveis para o lar, focando em seus trabalhos, fazia que as mulheres com desejos maternos optassem por carreiras nas quais conseguissem melhorar sua divisão do tempo espacial. E muitas vezes visavam nas carreiras jurídicas a única saída para elas, já que a entrada se dá via concurso público, conciliando dessa forma, vida pessoal e profissional.

Para as mulheres que optavam pela advocacia autônoma, caso não houvesse um certo capital financeiro para investimento na carreira, muitas vezes, tornava-se difícil se manter na profissão, devido à instabilidade. Em suas entrevistas, Gloria Bonelli (2008, 2013) destacou que os homens são melhores para captar clientes, enquanto mulheres são mais intelectualizadas. Por conta disso, ao se dedicarem aos concursos públicos, eram mais aprovadas, enquanto os homens seriam mais “tarefeiros” (grifo meu).

Apesar de as mulheres durante a graduação, aparentemente, terem os mesmos acessos a redes profissionais que os homens, após a conclusão do curso de Direito isso não é visualizado pelo fato de os homens se inserirem mais rapidamente a malhas de poder e prestígio, conseguindo as melhores inserções profissionais. E isso se dá via sistemas informais de relações como partidas de futebol, encontros em bares depois do horário de faculdade ou do trabalho, a fim de poder alcançar potenciais clientes. Para as mulheres advogadas, isso se tornava mais difícil, especialmente quando esta mulher gerenciava uma família. Além disso, uma mulher sair para uma reunião de negócios com um possível cliente poderia levar a outras interpretações fora da ideologia do profissionalismo, conforme a classe reivindica.

A pesquisadora percebeu que as mulheres buscavam o profissionalismo e a neutralidade nas carreiras jurídicas com mais prestígios e não tanto na advocacia. Esta profissão estava sendo vista como menos solicitada por elas pelo fato de estar cada vez mais difícil se inserir em grandes escritórios por conta da concorrência de profissionais, além da existência da dificuldade de manter um escritório sozinha captando e recebendo clientes<sup>19</sup>, onde o capital social deve ser levado em conta.

A pesquisadora constatou que enquanto na advocacia se levantou as diferenças nas percepções de gênero, na Magistratura, porém, os profissionais entrevistados acreditavam não

---

<sup>19</sup> Segundo os relatos dados a Gloria Bonelli, as advogadas tinham dificuldades tanto em conseguir clientes como em receber o valor acordado para a causa depois da decisão do juiz. Isso fazia que muitas mulheres não optassem pela advocacia por conta da instabilidade financeira. Caso não houvesse um suporte emocional ou financeiro para os momentos com menos demanda de ações, os profissionais, em especial as mulheres, sentiam-se abalados em suas estruturas sociais.

haver tal distinção. Para a pesquisadora, a invisibilidade do gênero era reforçada quando as mulheres optavam em demonstrar o tempo inteiro que eram capazes de executar suas tarefas da mesma forma que seus colegas masculinos, o que talvez pudesse ser uma estratégia feminina: reproduzir um discurso o qual reforçaria que não existisse desigualdade de gênero no meio jurídico e assim alcançariam seu prestígio, e posições hierárquicas, junto ao grupo.

Gloria Bonelli (2013) traz o relato de uma entrevistada, a qual defendia que para ser uma boa profissional, a mulher deveria sempre se referir ao masculino com respeito e sujeição. Palavras de baixo calão deveriam ser evitadas, pois configuraria a apropriação do vocabulário masculino, além de se apresentarem sempre bem vestida, como esperado para uma mulher. Este atributo demonstrava que existia uma construção social do que viria a ser feminina e deveria ser mantida também dentro das instituições judiciárias. Entretanto, a entrevistada colocou que uma mulher em um júri era muito mais questionada sobre sua atuação que um colega homem, tanto pelos jurados como pela mídia.

Para Gloria Bonelli,

O discurso da negação da discriminação é uma forma de se tentar alcançar a igualdade de oportunidade, e é acentuado entre as profissionais que ultrapassaram várias das barreiras à ascensão profissional. O profissionalismo concebido no final do século XIX e início do século XX, contexto que reservava a rua, o público e a expertise para os homens - a casa, o privado e o leigo para as mulheres - incorpora as advogadas divididas pela forma como lidam com o gênero. Aquelas que conseguem superar os obstáculos para tornar-se sócia são também as bem-sucedidas na realização do trabalho ideológico e de administração das emoções para se ajustarem aos valores masculinos da profissão. A "igualdade" de oportunidades só parece alcançável quando é operada a masculinização do ideário e da prática profissional. (BONELLI, 2008:283).

A percepção de gênero dentro dos escritórios de advocacia paulista era presente no sentido de atribuir à mulher características ligadas ao feminino: maternidade e cuidados com a família, fazendo que elas a todo o momento comprovassem que possuíam condições de executar determinada tarefa, indo ao encontro da noção de *script sexuado*.

Indo de encontro com o protocolo da neutralidade do profissionalismo, as mulheres eram preteridas por conta de uma possível maternidade, sendo que muitas não a realizavam por conta da carga de trabalho e da dedicação integral. Os escritórios paulistas preferiam não contratar mulheres para cargos mais altos, mantendo o *teto de vidro* na profissão e as mulheres em ocupações menos prestigiosas. Ainda sobre o gênero como marcador de desigualdade, Gloria Bonelli constatou que

As advogadas entrevistadas que alcançaram o sucesso profissional se deparam com o custo emocional de lidarem com essa masculinização. Ela envolve a formulação de argumentos e de sentimentos sobre a menor atenção aos cuidados com os filhos, e o temor do que isso poderá representar no futuro deles. Envolve também a forma como

a masculinização é percebida pelos pares, homens e mulheres, que as associam a uma vida pessoal infeliz, questionando a legitimidade dessa estratégia. Elas precisam provar aos colegas, e em especial às jovens profissionais, que tal caminho leva à realização pessoal. (BONELLI, 2008: 283).

A pesquisadora acredita que uma maior entrada das mulheres nas carreiras jurídicas está levantando uma reflexão acerca da diferença na percepção de gênero. Muitos profissionais creem que ter mais tempo dedicado para a família é uma boa opção, em especial para a criação dos filhos. Por conta disso, o movimento de mulheres ingressando nas carreiras jurídicas públicas se mostra uma tendência comprovada através dos ingressos nos últimos concursos<sup>20</sup>; aumentando cada vez mais o número de profissionais femininos. Por fim, Gloria Bonelli demonstra que o profissionalismo nas carreiras jurídicas

se apresenta como um modelo de organização do trabalho em que as invisibilidades são alimentadas e mantidas pelo discurso da ideologia da neutralidade. Ao mesmo tempo, isso propicia a mudança, com a chegada do outro e a manutenção do status quo, com a estratificação da carreira, ficando no topo da hierarquia um grupo homólogo àquele que deslanchou o profissionalismo há mais de um século. Nesse sentido, o contexto atual é favorável à pluralização da composição dos escritórios de advocacia, não só em relação às mulheres, mas às diferenças de forma geral. A divisão da carreira em sócios e associados permite a incorporação subalternizada dos novos ingressantes, mas ela não ocorre sem resistência e sem luta para mudar tal condição. (BONELLI, 2008: 284).

#### **1.4. Diferenças de gênero nas profissões jurídicas brasileiras: uma breve revisão de literatura**

No país, desde os anos 1990, uma vasta produção no que se refere às questões voltadas para o gênero e profissões jurídicas vem sendo construída. Através de sua análise como uma categoria analítica, os debates sobre marcadores de diferenças sociais estão sendo contestados, inclusive ganhando outros significados. E isso se aplica à questão das diferentes percepções de gênero também.

Ana Paula Sciammarella (2019) em sua tese intitulada “Magistratura das magistradas: uma análise da condição profissional feminina no Judiciário fluminense” analisou a relação entre gênero e profissões jurídicas baseada na trajetória de vida e profissional das operadoras do Direito no Rio de Janeiro, mostrando que não é possível para elas uma separação entre

---

<sup>20</sup> Na Defensoria Pública do Rio de Janeiro, usando o ano de 2018 como referência, os entrevistados me relataram que nos dois últimos concursos, o primeiro e segundo lugares foram candidatas mulheres, confirmando o que Gloria Bonelli analisou em suas pesquisas acerca de uma feminização das profissões jurídicas brasileiras.

carreira e vida pessoal. Através de entrevistas, percebeu as desigualdades de gênero narradas por mulheres pioneiras na ocupação de cargos historicamente ocupados por homens, demonstrando o enfrentamento de inúmeras barreiras para atingir o *status* almejado dentro da hierarquia judiciária.

Através da categorização em tipos ideais de magistradas - as pioneiras, as profissionais e as militantes - a pesquisadora buscou analisar as percepções sobre as desigualdades de gênero e as barreiras que tiveram que ser ultrapassadas para que os objetivos das profissionais fossem atingidos: ocupar uma cadeira na magistratura. As desigualdades de gênero foram relatadas por conta das relações desiguais de poder entre mulheres e homens dentro da profissão.

Juliana Gomes, Rafaela Nogueira e Arguelhes (2018) analisaram que os tribunais costumam ser instituições voltadas para a defesa e para a promoção dos direitos de minorias sociais. Entretanto, ao estudarem as relações entre as ministras e os ministros no Supremo Tribunal Federal, os autores perceberam que os juízes usavam seu poder de pedidos de vista quando algum parecer era realizado por uma relatora, demonstrando, segundo os autores, que a competência de uma mulher era colocada em desconfiança em relação a um par seu do sexo masculino. Algumas vezes, a discordância era feita de forma pública, a fim de constranger publicamente a profissional, haja vista que algumas deliberações do STF são televisionadas.

Gloria Bonelli (2017), em seu estudo sobre a docência do Direito, constatou que em diversas pesquisas, tanto em países com tradição em direito civil como em consuetudinário, o controle no ingresso dos novos membros a fim de produzir uma elite profissional ligada às esferas políticas garantiu a não entrada de grupos minoritários, os quais não se associavam àqueles ligados ao mundo hegemônico profissional.

No Brasil, essa situação não diferiu. Entre o século XIX - quando da criação dos cursos de Direito - até a última década do século XX, nosso sistema de justiça era composto pelos grupos majoritários formados, na sua essência, por homens. Todavia, entre os anos 1990, com o aumento dos cursos privados sobre o ensino do Direito, a entrada de mulheres nesse ramo também se expandiu, mas não alterou as relações verticalizadas, as quais são mais reconhecidas que as horizontalizadas dentro da lógica estatal burocrática brasileira.

Para a pesquisadora, através da interseccionalidade<sup>21</sup> as relações de raça e gênero são analisadas dentro da carreira docente do Direito brasileiro, gerando constrangimentos e

---

<sup>21</sup> Conceito usado pela primeira vez pela jurista americana Kimberlé W. Crenshaw dentro do *Black Feminist* para destacar a importância de debater a raça e o gênero dentro dos movimentos feministas nos EUA (HIRATA, 2014).

oportunidades de formas diferentes, em que os profissionais constroem suas posições ao longo do tempo dentro das instituições de ensino.

E quando novas visões surgem nestes ambientes educacionais, colidindo com o padrão normásculo<sup>22</sup>, ocorrem disputas na tentativa de legitimar determinados saberes. Momentos em que há um movimento de ampla democratização para o ensino, sempre se é questionado acerca de sua qualidade. E mesmo havendo uma hibridação sobre diferenças e a tentativa de essencializações nesse processo, as pessoas envolvidas não deixam de vivenciar e experimentar tudo isso em seus cotidianos.

No mundo acadêmico do Direito, a ideologia do mérito é muito acentuada e nesse contexto, a pesquisadora percebeu que as professoras se encontravam alocadas em matérias com menos prestígio como aquelas ligadas a questões de famílias, redação jurídica ou direito constitucional.

Logo, a colocação de mulheres em tais posições reproduzia, através do profissionalismo acadêmico, os estereótipos de gênero da vida social, onde questões voltadas para autoridade e profissionalismo são ligadas a uma masculinidade. Ainda no contexto acadêmico, Gloria Bonelli percebeu que a ascensão de homens, em especial aqueles considerados brancos, era mais facilmente vista, mesmo que houvesse o reconhecimento acerca da percepção das desigualdades de gênero em relação a outros colegas. Entretanto, não havia o reconhecimento que estes homens também eram, muitas vezes, partícipes da cultura normáscula.

Patrícia Bertolin (2017) analisou que a entrada das mulheres na advocacia brasileira ficou perceptível a partir dos anos 1980, sendo que nas duas últimas décadas em torno de 52% do quadro da OAB era composto por mulheres. Apesar disso, ou seja, do ingresso em massa das mulheres na advocacia, elas geralmente se encontravam nos estágios iniciais da carreira, como empregadas de escritórios ou associadas a eles. A dedicação exigida às profissionais do Direito, principalmente em relação aos seus tempos dedicados à maternidade, a qual era vista por ambos os sexos como incompatível ao exercício da profissão, era apenas um dos critérios que avaliava o comprometimento profissional.

A pesquisadora demonstrou que mesmo onde o trabalho em *home office* era permitido formalmente às advogadas isso poderia acarretar em prejuízos à ascensão de uma posição mais

---

<sup>22</sup> Citado por Gloria Bonelli em referência ao termo “normasculinidade” usado por Danielle Chabaud-Rychter *et al* (2014) para explicar que historicamente os discursos científicos dominantes tornaram invisíveis as questões de gênero dentro da produção do conhecimento do pensamento social ocidental. Talvez Danielle tenha se inspirado em Foucault e seu termo “normale”, no que toca à normalização dos processos na ciência (ROCHA, 2014:179). Não ampliarei sobre o termo por se tratar de um conceito mais rígido, indo de encontro à abordagem mais fluída do interacionismo simbólico, a qual foi utilizada para esta pesquisa.

prestigiosa na empresa. E com tantas cobranças sobre as advogadas, as mesmas se sentiam culpadas muitas vezes, chegando a não pleitear um avanço profissional. Outras acabavam abandonando o escritório, preferindo uma jornada de trabalho mais formatada, como os setores jurídicos de grandes empresas, conseguindo, assim, conciliar suas vidas profissional e pessoal.

Ana Paula Sciammarella, Rafaela Moreira e Fragale Filho (2015) no estudo “Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do Judiciário brasileiro” analisaram a ascensão de mulheres rumo à magistratura a partir da existência de um “telhado de vidro”, preocupando-se em explorar o que significa a representação feminina neste âmbito.

Para os pesquisadores, a questão da neutralidade e da igualdade, estes sendo alguns atributos de um processo de profissionalismo, contrastavam com possíveis barreiras para que as mulheres atingissem posições mais elevadas dentro do Judiciário. Através de um “sistema de gênero”, (grifo original) ou seja, um sistema socialmente construído onde homens e mulheres ocupam dados lugares tanto nas instituições como na sociedade, perceberam a predominância de um paradigma masculino no exercício da profissão onde as profissionais deveriam apresentar uma postura mais rígida cujo intuito era de afirmar suas competências profissionais.

Daniela Vaz (2013) analisou a participação das mulheres nas carreiras públicas brasileiras e percebeu que lá também se reproduzia uma desigualdade dos sexos no que diz respeito às posições hierárquicas, sendo isso percebido como a presença feminina nos escalões governamentais mais baixos e em órgãos mais voltados às missões sociais.

Segundo suas análises, as mulheres ingressaram em grande escala na educação superior após a LDB<sup>23</sup> de 1961, a qual igualava a Escola Normal aos demais cursos do antigo Segundo Grau<sup>24</sup>, permitindo, desta forma, que pessoas que cursavam Magistério (na sua grande maioria, mulheres) passassem a disputar o vestibular. Ainda, em profissões ditas mais femininas, o valor social e de mercado eram sempre mais baixos em relação às ditas masculinas.

A pesquisadora relata que muitas vezes o fato de um homem estar sendo gerenciado por uma mulher poderia acarretar situações de conflitos. Por conta disso, geralmente acabavam por escolher posições mais prestigiosas e chefiadas por homens, colocando a mulher sempre na posição de que ela deveria provar que era capaz de ocupar tal local na instituição. Ou seja, mesmo sendo as carreiras públicas vistas como mais objetivas e transparentes em sua entrada, para Daniela Vaz, as mulheres não escapavam do que ela chamou de *teto de vidro*: uma

---

<sup>23</sup> Lei de Diretrizes e Bases.

<sup>24</sup> Atualmente, chama-se Ensino Médio.

velocidade menor no processo de ascensão profissional e menor representatividade nas esferas mais altas do poder.

Fontainha (2013)<sup>25</sup> pesquisou o concurso da magistratura francesa e seu processo de ingresso. E apesar de deixar claro que sua pesquisa não se tratava do processo de feminização daquela magistratura (p. 204), o pesquisador demonstrou algum interesse na *gestão simbólica da entrada das mulheres*<sup>26</sup> (grifo meu) em uma parte de sua pesquisa, haja vista que o assunto “sexo” (grifo original) apareceu em suas entrevistas por três vezes. Por isso, alguns apontamentos foram feitos a respeito.

O pesquisador ressaltou que o aumento de candidatas passou a ser considerável a partir de 1975, superando o número em 2007, demonstrando que era um concurso feminizado, mas de primazia masculina (FONTAINHA, 2013: 205). Em uma de suas entrevistas com um ex-membro de uma banca do concurso, percebemos como se dava a entrada de seus novos membros:

*Eu tenho dito que se há três boas moças para um único rapaz bom, pegamos as três moças e o rapaz, e é isso. Não se poderia dizer, está certo, há uma moça melhor do que um rapaz, mas como é um rapaz eu o coloco para dentro... [...] quando eu vejo o todo, eu julgo a qualidade, não julgo o gênero. [...]. Mas é para a sociedade que se tem de dizer, não é para mim... não é para mim... [...]. (BDURAND apud FONTAINHA; 2013: 197).*

Conforme a narrativa acima, ficou demonstrado que o critério adotado não eram os conhecimentos específicos em Direito e sim a escolha da pessoa em si no processo de admissão, tendo em vista que ele ocorria de forma oralizada. Logo, para o pesquisador, o gênero era tido como um elemento cognitivo em que jurados e candidatos franceses levavam em consideração, elaborando, assim, estratégias para o concurso da magistratura na França. Fontainha constatou que era durante a etapa oral para a admissão dos novos membros que ocorria o freio para a entrada massiva de mulheres (p. 204), haja vista o contato face a face nesta etapa.

Na fala do entrevistado, há uma associação de suas escolhas em prol da sociedade indo ao encontro daquilo que Freidson chamou de bem comum:

*[...]. Essas noções de bem comum e de importância funcional às quais recorrem as ocupações que buscam apoio, certamente, devem ser compatíveis com a ideologia maior relacionada com o controle social por parte dessas classes ou elites que dominam a economia política da sociedade (FREIDSON; 1998: 122).*

<sup>25</sup> O pesquisador enfatiza que não fazia perguntas em relação a gênero para seus entrevistados e que não dedicou atenção especial a isso. Porém, tais colocações, ao longo de sua empiria, marcaram seu campo de pesquisa. (2013: 195).

<sup>26</sup> Conceito usado por Anne Boigeol para explicar a entrada feminina no Judiciário francês, baseando Fontainha nesse capítulo de sua pesquisa.

Maria Natália Silveira (2009), em sua dissertação sobre as delegadas paulistas, discutiu esta profissão e gênero. Ao analisar a presença feminina na carreira de delegada de polícia em São Paulo, a qual era majoritariamente composta por homens, salientou que na criação das DDM's<sup>27</sup> houve um processo de feminização neste órgão, ocasionando, desta forma, um entrave na ascensão profissional das delegadas. Isso porque tal repartição policial era vista e considerada pelos policiais civis, tanto homens como mulheres, como uma posição desprestigiada no interior da corporação.

A pesquisadora percebeu que as mulheres ocupantes deste cargo eram tidas como assistencialistas, cumpridoras de seu papel construído socialmente, onde deveriam ocupar posições de cuidado, enquanto aos homens caberia a função repressiva da profissão. Além disso, uma “humanização” (grifo meu) com a chegada das mulheres na corporação era dito por seus interlocutores, reproduzindo, desta forma, o discurso de essencializar os papéis da mulher e do homem na sociedade.

E dentro deste contexto - em que as piadas, os “machisminhos” (p. 22) (grifo original), bem como a posição de muitas delegadas defenderem o fato de serem solteiras e independentes financeira e emocionalmente - o discurso normalizador das instituições surgia como algo naturalizado.

Rennê Barbalho (2008) em sua tese de doutorado sobre a feminização das carreiras jurídicas analisou como a entrada de mulheres em carreiras hegemonicamente ocupadas por homens impactou a maneira do pensar e do fazer o trabalho profissional. Através da Sociologia das Profissões, percebeu a composição de um mundo jurídico, o qual era tido como menos hostil para se exercer uma profissão, moldado pela chegada da “outra” (p. 164) (grifo original).

Para a pesquisadora, as operadoras do Direito lidavam com as questões de gênero dentro da hierarquização estratificada, realizando o apagamento dele para se destacarem e serem vistas como exemplo de sucesso. Porém, o alto custo emocional era sentido ao longo de suas carreiras. Entretanto, somente assim conseguiam mostrar para as outras mulheres do ramo jurídico que se poderia conciliar vida pessoal com a do trabalho e ainda serem felizes, mantendo o *status quo* das posições sociais do homem e da mulher, tanto na instituição quanto na sociedade.

Cristina Bruschini e Maria Lombardi (1999), no artigo “Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras profissionais de prestígio” analisaram o avanço feminino em carreiras até então tidas como de ocupação exclusiva de homens, como a medicina, o direito, a engenharia e a arquitetura.

---

<sup>27</sup> Delegacias de Defesa da Mulher.

Segundo as pesquisadoras, a partir de 1970, as mulheres passaram a integrar o mercado de trabalho, priorizando sua formação educacional, bem como suas profissionalizações, iniciando um rompimento com os padrões sociais que guardavam a elas o lugar do casamento e da maternidade. E isso ocorreu devido a diversas manifestações culturais e por direitos entre os anos 1960 e 70 ao redor do mundo.

No caso do Direito, o qual aqui interessa, as pesquisadoras consideraram que a passagem de uma advocacia tradicional para uma moderna pesou na relação incipiente com as mulheres, em especial na chegada de um modelo de grandes escritórios de advogados, onde o recrutamento se dava via estagiários que poderiam ser contratados como sócios ou autônomos após sua formação.

Com uma visão interdisciplinar, esse novo modelo ia de encontro com o padrão generalista adotada pelos cursos de Direito. Por conta disso, muitas mulheres recém-formadas ingressavam nesses escritórios, onde acabavam ficando mais expostas a altos níveis de competição e discriminação.

Devido a diferentes configurações no cenário profissional da advocacia brasileira, muitas vezes desfavorável, muitas mulheres passaram a vislumbrar posições na magistratura. Entretanto, principalmente para as profissionais mais jovens que chegavam a tal posto, sua vida conjugal e familiar era abalada: por diversas vezes ocorria o desafio de tentar explicar aos seus companheiros esse papel de prestígio social e de boa remuneração, geralmente imposto ao homem, além da tentativa de conciliar a maternidade a esta nova função.

Mas, mesmo com tais conciliações a serem pensadas, a magistratura ainda era tida como uma profissão atraente devido a uma maior flexibilidade nos horários e estabilidade financeira. E isso também foi percebido ao longo das minhas entrevistas feitas com defensores públicos cariocas.

## **1.5. Os abrigos de mercado e os sistemas credenciais**

Diferentemente de Freidson (1998), este trabalho se interessou em estudar as conspirações informais das instituições e dentro desta perspectiva as diferentes percepções sobre o gênero, onde as mesmas não são tão visíveis ao público (p. 121). Dentro de contextos totalmente formalizados, onde a profissionalização está ancorada, existe uma preferência de homens ocupando cargos estratégicos e não mulheres, favorecendo o primeiro grupo e não o

segundo. E isso também se dá no ambiente da Defensoria Pública do Rio de Janeiro. Nos cargos elencados como os mais prestigiosos e de maior *status* social, a ocupação histórica nos remete às figuras masculinas.

Um abrigo de mercado de trabalho, para o pesquisador, representa um controle ocupacional sobre a oferta e demanda dos serviços. Assim como existem vários tipos diferentes de abrigos, os critérios que favorecem alguns “abrigados” (grifo meu) e afastam ou excluem outros também variam na mesma medida. Para o autor, o que importa são os abrigos de mercado de trabalho negociados de maneira formal baseados em treinamento, competência e qualificação, alegando que tais formas de interação social demonstram mais sobre uma organização ocupacional.

Eles podem servir para restringir a entrada de outros participantes que não os membros legítimos. O recrutamento, bem como o treinamento, daqueles tidos como competentes é amplamente controlado, tanto em profissões mais especializadas como naquelas com menor grau de especialização. A forma como um integrante profissional é selecionado, treinado e visto como um autêntico para exercer sua profissão é fundamental para estabelecer, e também manter, um abrigo de mercado de trabalho.

Entretanto, no interior de profissões já estabelecidas, como a Defensoria Pública carioca, existe uma organização informal, na qual os trabalhos e as tarefas são distribuídos entre aqueles que podem, e devem, realiza-las. Esta informalidade é mantida pelos que ocupam os cargos da administração. E dentro da Defensoria Pública as mulheres tendem a ficar com as atividades mais voltadas para o cuidado dos jurisdicionados ou mesmo em relação às questões de ordem da própria classe, como no caso da Corregedoria ou Movimentação de Pessoal.

As fronteiras formais das jurisdições são mantidas pela legalidade, reproduzindo e produzindo lutas políticas e negociações, onde a defesa de melhores posições e melhores condições está em jogo. E dentro dessas disputas, existem grupos que tentam renegociar tais fronteiras na tentativa de alterarem as características não apenas das tarefas, bem como sua identidade.

Nesta divisão do trabalho, vemos um processo de interação social, onde os membros tentam a todo o instante manter ou renovar suas posições, tanto inter como intragrupalmente. E tal interação não é livre ou involuntária. Ao contrário, através de ações coletivas, os integrantes profissionais se organizam socialmente: “A interação social ocorre dentro da organização social e não independentemente dela; e ela é social e não pura e espontaneamente individual” (FREIDSON, 1998: 95).

Assim como foi me relatado durante as entrevistas, as posições mais prestigiosas da Defensoria Pública do Rio de Janeiro são ocupadas por homens há anos. Inclusive nunca houve uma Defensora Pública- Geral bem como uma representante na área criminal, tida como uma área guarda-chuva na linguagem nativa, isto é, responsável por grande parte de outras áreas dentro da instituição e possuindo todo o prestígio da profissão ao seu redor, haja vista que a história da instituição está ancorada nessa área jurídica.

Na formalidade de uma organização, a ética profissional serve para convencer tanto o público que recebe o atendimento quanto o próprio Estado da relevância de suas atividades. Na informalidade, a existência de relações estáveis, como a indicação para um determinado cargo na Administração, evita um possível boicote por parte dos pares. Com isso, através da análise dos sistemas credenciais, poderemos perceber se há a proteção dos homens em posições estratégicas e o desfavorecimento das mulheres. Para Freidson (1998):

[...]. Embora todas as licenças de advogados para praticar antes da Ordem dos Advogados sejam iguais, assim como todas as licenças de médicos para praticar medicina, o prestígio da instituição da qual receberam seu treinamento e a influência de depoimentos informais de patrocinadores importantes desempenham um papel importante na determinação de uma carreira de sucesso. O sistema formal apenas define os limites da competição, dentro dos quais um sistema informal de credenciais, frequentemente empregando critérios discriminatórios como gênero, raça, religião, etnia e cultura de classe, opera então para estruturar o curso das carreiras profissionais e criar o sistema interno de estratificação da profissão.<sup>28</sup> (FREIDSON, 1998: 88). (Tradução livre).

Outro conceito trazido por Freidson (1998) é o de sistemas credenciais. Baseado em um tripé - universidades, associações e Estado - o sistema de credenciamento estabelece, bem como sustenta, lugares no mercado tanto para intelectuais como para os praticantes e os administradores. Exercendo o poder entre aqueles que praticam a profissão junto aos clientes, tal sistema condiciona quem entra e aonde podem atuar. E

---

<sup>28</sup> O trecho em língua estrangeira é: “[...] While all lawyers' licenses to practice before the bar are equal, as are all physicians' licenses to practice medicine, the prestige of the institution from which they received their training and the influence of informal testimonials from key sponsors play a large role in determining career success. The formal system merely sets the boundaries of the competition, within which an informal credential system, frequently employing discriminatory criteria like gender, race, religion, ethnicity, and class culture, then operates to structure the course of work careers and create the profession's internal system of stratification”.

através do *gatekeeping*<sup>29</sup>, aqueles que ocupam os cargos mais altos da hierarquia do Direito exercem um controle institucionalizado dentro de uma margem flexível de julgamento sobre os profissionais.

## 1.6. Algumas considerações

Neste capítulo, trouxe algumas referências sobre a questão de gênero e suas imbricações com o mundo do Direito. Conforme Gloria Bonelli (2017), na burocracia estatal a neutralidade profissional anulava as desigualdades entre mulheres e homens, bem como os métodos de escolha dos membros serem tidos como uma forma objetiva através dos concursos públicos. Tais métodos reforçam um apagamento frente ao gênero, onde, nas narrativas, não são levadas em conta diferenças corporais, mas somente aquelas que remetam a um “bom profissional” (grifo meu).

O uso moderado de maquiagem, o jeito no caminhar, a utilização de roupas tidas como discretas, cabelos ajeitados e tom de voz adequado são mais bem vistos para uma profissional feminina, favorecendo, desta maneira, o apagamento de gênero. Com isso, a predominância do masculino dentro do ramo jurídico acontece com tais atitudes performáticas, sendo sempre o ideal.

Em uma sociedade altamente diferenciada como a brasileira, seria muito difícil formular cenários construtivos de ciclo de vida capazes de anular as diferenças existentes que, ao mesmo tempo, poderiam se tornar uma ocasião para evocar sentimentos poderosos. Para Gagnon e Simon (1986), as questões sobre o que constitui a maturidade sexuada mínima variam consideravelmente ao longo do tempo e das culturas. Para além de seus próprios requisitos intrínsecos, o sexuada também compartilha o ônus de demonstrar competência social, de gênero e moral.

Para Nicky Le Feuvre e Nathalie Lepeyre (2005), por conta da divisão sexual do trabalho doméstico e educacional, as mulheres investem mais em nichos profissionais, à procura de uma soberania temporal. Por conta disso, podem receber menor remuneração que seus

---

<sup>29</sup> Freidson se utilizou do termo para explicar o poder exercido por profissionais. Usou como exemplo os professores, os quais ao recrutarem os participantes para suas pesquisas decidem quais serão ou não aprovados, quem deverá receber cartas de recomendações ou bolsas de fomento à pesquisa. (1998:25). Aqui, o termo será usado para fazer referência à discricionariedade da Defensoria Pública em relação aos cargos ocupados por homens e mulheres na Alta Administração, dentro de um discurso igualitário proferido pelas últimas gestões.

cônjuges, sendo tal atitude ainda totalmente aceita na vida social. Apesar da grande entrada das mulheres nas profissões, e em especial no meio jurídico, isso não muda os atributos que são desejados no momento das seleções.

As pesquisadoras concluíram que ainda é muito útil apontar as experiências das mulheres nas profissões jurídicas a fim de entender melhor as transformações que elas passam, mostrando “o quanto esta profissão permanece mergulhada em uma certa misoginia e atravessada por práticas discriminatórias para as mulheres” (LE FEUVRE; LAPEYRE, 2005: 121)<sup>30</sup> (tradução livre). Porém, para elas, não há como mudar uma cultura de desigualdades sem que haja um esforço em alterar as relações homem e mulher no ambiente familiar, bem como as relações de poder no ambiente profissional.

---

<sup>30</sup> O trecho em língua estrangeira é: “Notre enquête a permis de montrer à quel point cette profession demeure imprégnée d'une certaine misogynie et traversée par des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes”.

## 2. A PESQUISA EMPÍRICA

Estudar a Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro no âmbito das relações informais de seu profissionalismo é trazer para uma discussão as percepções de pessoas pertencentes a uma mesma classe laboral, enquadradas no sistema de justiça brasileiro, o qual deve primar pela garantia de direitos àqueles que os buscam. E tais percepções se deram em torno das diferentes visões de cada profissional sobre o gênero.

Logo, este capítulo será dividido em seis partes, sendo a primeira uma pequena introdução. Em seguida, demonstrarei como o *script sexuado de carreira*, conceito que escolhi para analisar as interações com os membros da Defensoria Pública, bem como seus desdobramentos - como a presunção de competência e o protótipo de colega - foram identificados ao longo das narrativas dos nativos. Após, trarei colocações acerca do profissionalismo no interior da Defensoria Pública carioca, verificando os discursos sobre a ideologia profissional. Ainda, falarei sobre a questão dos sistemas credenciais e dos abrigos de mercados e suas aparições no ambiente estudado. Farei, também, algumas considerações acerca das narrativas dos homens defensores públicos sobre a discussão das diferenças nas percepções sobre o gênero. Por fim, trarei algumas considerações em relação às entrevistas feitas no interior da instituição escolhida. Todas as partes terão trechos de entrevistados comparados às análises por mim feitas.

### 2.1. Introdução

Danielle Chabaud-Rychter (2014), em seu estudo “Harold Garfinkel: competência social e atribuição do gênero”, nos mostra, através da etnometodologia<sup>31</sup>, que é a partir de práticas comuns que vemos o mundo objetivo, familiar e inteligível. Mas, nas narrativas (*account*)<sup>32</sup> alguns elementos são ignorados. Embasada em Garfinkel, ela explica que aquilo

---

<sup>31</sup> O termo foi criado por Harold Garfinkel - o qual foi aluno de Talcott Parsons em seu doutorado nos EUA pós Segunda Guerra Mundial - e é usado nos estudos de Danielle Chabaud-Rychter.

<sup>32</sup> Outro termo usado pelo mesmo autor e que a pesquisadora utiliza.

que se compreende pelos interlocutores nas conversas está apoiado no que foi dito bem como no que não foi.

A etnometodologia é própria de trabalhos que utilizam a pesquisa de campo, onde há a observação. No entanto, a tônica das minhas entrevistas era para que as experiências vividas em contextos situacionais cotidianos fossem reportadas através das narrativas. E no que toca esta pesquisa, aquilo que me foi dito ao longo das entrevistas com os defensores públicos cariocas eram, na verdade, tentativas de explicações daquele contexto social onde as negociações informais atuavam de forma pulsante no interior da instituição.

## **2.2. O *Script Sexuado de carreira*: presunção de competência e protótipo de colega**

Ao defender a importância das profissões, Freidson (1998) argumentava que um dos limites do poder administrativo seria o princípio ocupacional, onde o pluralismo nas burocracias passaria a ser introduzido. Para ele, as profissões seriam um contraponto à alienação laboral, tendo em vista o envolvimento dos profissionais em suas atividades-fim.

E ao trazer suas análises para esta pesquisa, *a priori*, o ambiente profissional, mais que o institucional, da Defensoria Pública poderia ser associado a sensibilidades diferentes, tendendo a ser uma instituição mais tolerante quanto às diferenças nas percepções de gênero, haja vista seu público-alvo serem pessoas com diversas condições sociais.

O conceito de *script sexuado de carreira* será por mim usado para demonstrar como as experiências vividas, percebidas e reportadas pelos homens e mulheres defensores públicos cariocas ocorrem de forma a diferenciar pessoas por conta de suas atribuições físicas e não profissionais.

Ao falar de *script sexuado de carreira*, falamos de uma associação naturalizada a um certo tipo de trabalho, nos remetendo a algo artesanal, conforme percebido por Nicky Le Feuvre e Nathalie Lapeyre (2005). Entretanto, conforme colocado pelas autoras, devemos ter uma certa cautela em relação a essas especificidades de determinados labores a fim de não cairmos em uma essencialização de algumas profissões.

Vale lembrar que Gagnon e Simon (1986) desenvolveram o conceito de *script sexuado*<sup>33</sup> na tentativa de analisar a construção social sobre a sexualidade humana. E ao fazerem, os

---

<sup>33</sup> Uma informação mais detalhada acerca do conceito foi exposta no Capítulo 1 desta dissertação.

autores se utilizaram de grandes pensadores como Freud e Mead, para compor seus estudos sobre tal conceito, além de se inclinarem para o interacionismo simbólico.

Para eles, a teoria do *script sexuado* seria uma maneira de unir as relações socioculturais e individuais, através de três níveis: os cenários culturais, os *scripts* interpessoais e os *scripts* intrapsíquicos.

Conforme Gagnon e Simon (1986), a fim de entendermos essa teoria, os cenários culturais devem formar instituições em forma de sistemas, onde determinados papéis seriam ofertados. No entanto, mesmo nos cenários mais tradicionais, o que geralmente se observa não é o comportamento real das pessoas. E quando alguém cria *scripts* interpessoais acaba transformando o ator social em alguém que desempenha dado papel, adaptando-se a determinados cenários e contextos na tentativa de criar um consenso. E assim uma reorganização simbólica da realidade de forma a criar várias vozes desse ator surge, criando um *self* autônomo em locais onde existem indivíduos que não conseguem ser eles mesmos. E isso tanto em relação aos seus interesses quanto aos seus desejos.

Para Nicky Le Feuvre e Nathalie Lapeyre (2005), tanto os homens como as mulheres pesquisadas por elas na França relataram que o segundo grupo possuía mais dificuldade de ascender na carreira de advogados que o primeiro dentro do sistema de justiça daquele país, sendo o grupo feminino afetado por um ambiente rude em relação à sua presença profissional. Por isso, o *script sexuado de carreira* aparece na tentativa de demonstrar que as profissionais ascendem lentamente ou de forma limitada em relação a seus colegas.

E durante minha pesquisa na Defensoria Pública pareceu que o mesmo ocorria, haja vista que as mulheres ingressavam relativamente jovens na carreira pública, em idade fértil e atrelando vários fatores à suas realizações pessoais e profissionais.

Indo ao encontro do estudo de Nicky Le Feuvre e Nathalie Lapeyre (2005), que constataram que várias companheiras dos advogados entrevistados franceses muitas vezes sacrificavam suas próprias aspirações profissionais na tentativa de auxiliar seus afetos a atingirem um *status* na profissão, apareceram em minhas entrevistas relatos de mulheres que abdicaram em algum momento de suas carreiras para cuidar de famílias e de seus afetos bem como de homens que se dedicaram às carreiras e tiveram o apoio de suas companheiras:

*Obviamente isso tem um impacto da vida familiar que algumas colegas já recusaram [assumir cargos na Alta Administração] porque isso impactaria na relação com os filhos ou com o companheiro, isso poderia dar uma desigualdade enorme nas atribuições domésticas. Então isso impacta. Também tem uma questão geracional e isso é só uma percepção sem nenhum dado científico, porque você era uma instituição tradicionalmente masculina. A instituição tem mais de 60 anos, a instituição foi ter a*

*primeira presidenta na Associação em 2008. Então, havia muitas defensoras competentes, mas que nunca viam como natural se candidatarem a Defensora- Geral. E aí, com o crescimento da própria instituição, o ingresso enorme de defensoras, há uma geração de defensoras que se coloca para ocupar cargos na Administração, para liderar projetos, liderar processos políticos. Só que nenhuma defensora se colocou a ser candidata nessa eleição [para Defensor Público Geral]. O que é curioso. Em outros grupos, outras defensoras já se colocaram à disposição que não levam essa pauta de gênero como uma prioridade. Então eu acho que é uma questão geracional do nosso grupo, que agora a parte que deu uma subvertida nisso está chegando aos 40 [anos], naturalmente alguma delas vai ser candidata e tem também os impactos disso na vida familiar. Por exemplo, uma defensora já foi convidada para ser candidata. E ela não teve o apoio nenhum do marido, que ficou quase transtornado! E isso a levou para não se colocar como candidata! E isso é muito impactante na vida das defensoras. (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filhas).*

*(...) Porque tem que abrir mão. Porque quem tá lá, não é mole! É muito mais uma dedicação pessoal, porque o número de compromisso é absurdo, tem que estar por dentro de tudo, você tem que participar de muitas coisas. É uma doação. [...]. É uma questão cultural histórica das questões dos homens. Conseguem essa duração porque ou tem uma colaboração em casa ou tem menos tarefas com os filhos e as mulheres não conseguem. Eu pessoalmente não consigo ainda. O [DEFENSOR] é do meu concurso, então eu conheço bastante. Conheço a esposa dele. É uma feminista, inclusive. [...] uma vez ele viajou uma semana com as filhas porque a mulher estava estudando [...] E ele contava que quando ele chegou no hotel, as pessoas achavam ou que ele era separado ou que a mulher tinha morrido porque como que podia ele e as meninas menores e ele sozinho com as duas. Ou era um homem separado e estava passando um dia com as filhas ou ele era viúvo, porque como que podia ele sozinho sem babá, sem ninguém, podia estar com as meninas se virando? (Defensora Pública, 16 anos de profissão, casada, com filho).*

*O que eu vejo, que eu acho que é uma coisa que está começando a ser superada com o tempo, mulheres ocupando cargos na chefia institucional. Até um tempo atrás, a gente não via. Acredito que isso esteja mudando. Eu falo por mim mesma! Porque eu até um tempo atrás, eu não pensava em vir para essa função de coordenação. Por uma questão familiar, por uma questão de logística. Eu moro em [CIDADE], trabalho lá. No meio do caminho da minha casa e do meu trabalho tem a casa da minha mãe e a gente começa a fazer aqueles ajustes da nossa vida familiar, adequando ao trabalho de forma a administrar a casa e administrar o tempo de trabalho! Eu tenho uma estrutura familiar que me dá um conforto pra fazer isso. Tive que mudar a minha organização doméstica; tem uma pessoa trabalhando dentro de casa por mais tempo, coisa que eu não tinha antes. E eu cuidava muito mais da logística com as crianças do que hoje em dia e agora eu tive que terceirizar isso uma grande parte. Meu marido é participativo, então é uma coisa que me dá muita tranquilidade. Do mesmo jeito que eu trabalho, ele trabalha. Ele tem muita tarefa no trabalho, eu também tenho. Então, a gente foi fazendo nossos arranjos familiares para poder vir para cá. Mas antes era uma coisa que eu mesma me sentia responsável. Não que houvesse uma cobrança para que eu fosse responsável por todas as soluções. E agora eu vejo que podia ter feito há muito mais tempo! (Defensora Pública, 19 anos de carreira, casada, com filho).*

Todas as narrativas demonstraram percepções diferentes sobre o papel profissional do homem e da mulher, indo ao encontro do conceito do *script sexuado de carreira*. A abdicação de uma carreira mais prestigiosa por conta de seu arranjo familiar aparece. Ao mesmo tempo,

para que as defensoras públicas possam ocupar um cargo na Alta Administração, novos planejamentos de vida pessoal passam a acontecer.

Na narrativa do defensor público, sua colega desistiu da candidatura por conta da negação de seu companheiro para ocupar um cargo de gestão de importância relevante dentro da instituição, abrindo mão de uma posição de prestígio para manter o equilíbrio em sua vida afetiva. Já na segunda narrativa, a profissional explicita que a relação dos homens com seus afetos é diferente em relação a das mulheres, bem como as percepções de gênero da opinião pública em relação aos cuidados, contanto com o apoio de sua companheira para ascender na carreira. Por fim, na última narrativa a defensora pública coloca as dificuldades de exercer um cargo na Alta Administração da Defensoria Pública por conta de ter que abrir mão de seus cuidados com a família, mas também salienta que com novas estratégias familiares é possível uma progressão profissional.

Para Deborah Rhode (2001) existe uma lacuna entre as políticas formais e as práticas reais, ressaltando que apesar de mais de 90% dos escritórios de advocacia pesquisados dos Estados Unidos terem relatado políticas que permitissem horários flexíveis, como trabalhar em regime de meio período, apenas cerca de três a quatro por cento dos advogados realmente os usavam. Já para a grande parte das mulheres pesquisadas por ela, qualquer tipo de redução, tanto no cronograma como na disponibilidade, prejudicaria suas perspectivas de promoção e poderia colocá-las permanentemente “fora da jogada<sup>34</sup>” (tradução livre). Ou seja, apesar de terem cumprido suas jornadas de trabalho, mostrando seu profissionalismo no dia-a-dia, permanecia o receio de que caso não ficassem após o horário, poderiam ser vistas como más profissionais.

Nas narrativas abaixo, a questão da flexibilização e o controle do tempo é trazida pelas defensoras públicas cariocas, onde a questão familiar *versus* o gênero é o foco das discussões. A família é usada como um código de eufemização para justificar o *status* profissional, ou seja, é por conta dela que vem o preço de reconhecer a diferença de gênero.

*O que eu acho que acontece muitas vezes é que hoje as mulheres estão mais dispostas a abrir mão ou até a repartir melhor as suas responsabilidades familiares e pessoais pra se darem o direito de assumirem esses cargos de gestão. Eu acho, por exemplo, eu me vejo na minha condição: eu sou mulher, eu não casei de novo, eu tenho um filho. Se eu tivesse um filho, por exemplo, hoje com oito, dez anos de idade, eu não sei se eu assumiria esse cargo. Porque esse cargo, ele exige que eu me desloque, ele exige que eu durma no interior muitas vezes, ele exige que eu esteja bem disponível. E um filho pequeno a gente sabe que se você não tiver uma estrutura de apoio, fica*

---

<sup>34</sup> O termo em língua estrangeira é: “permanently out to pasture”. (RHODE, 2001: 17).

*complicado. (Defensora Pública, 20 anos de profissão, divorciada, com filho).*

*Não, na verdade a gente tem um horário muito flexível. A gente não tem uma carga horária diária, de bater ponto. E quando a gente está no órgão de atuação, a gente tem as audiências: a gente faz atendimentos às partes e ainda tem que fazer audiências. Então eu vou te dizer: lá em [CIDADE] eu nunca conseguia sair no mesmo horário. [...] (Defensora Pública, 19 anos de profissão, casada, com filhos).*

*[...] o [DEFENSOR] ele em uma filha, mas a mulher dele mora em outro estado, mas também é do Judiciário. A mulher dele que fica com a filha, ele vai sempre, ela vai sempre, tem contato, mas ele não tem essa tarefa. Eu brincava com ele quando eu fiquei no setor dele, e eu estava grávida quando eu fiquei lá, que ele não tinha hora para ir embora. E eu dizia: “Pelo amor de deus, você não tem filha e mulher te esperando em casa! Eu tenho que ir embora!” [...] então ele tinha uma disponibilidade de tempo muito maior, porque não tinha ninguém em casa e isso facilita muito. (Defensora Pública, 16 anos de profissão, casada, com filho).*

Podemos observar que as narrativas colocam mais uma vez o *script sexuado de carreira* em evidência: as mulheres precisam demonstrar que possuem disponibilidade de tempo, reajustando suas vidas pessoais com o receio de serem taxadas de não comprometidas com as tarefas. Em contrapartida, aos homens essa reponsabilidade não recai.

A ideia de a Defensoria Pública ser voltada para uma carreira de cuidado também apareceu nas entrevistas, trazendo à tona o *script sexuado de carreira* mais uma vez. Além disso, a percepção de que as mulheres ficam estagnadas nas suas posições por conta de cuidados com os afetos também aparece:

*Eu acho que dentro do perfil das grandes carreiras jurídicas, Magistratura, Ministério Público, Polícia e Defensoria, é realmente o perfil da “cuidadora dos pobres”. É um perfil mais feminino que no MP, Magistratura, e com certeza, nas forças de segurança. Acho que tem muito a ver com isso. Ainda ser vista a profissão com uma profissão caritativa, assistencial, assim como o Serviço Social, a Enfermagem. Acho que é um perfil culturalmente determinado. [...]. Acho que essa escolha da pessoa que está prestando o concurso por um órgão mais compatível com o perfil da mulher. A mulher se sente mais confortável na Defensoria com certeza que em uma Delegacia de Polícia ou o próprio Ministério Público. A escolha é mais pelo perfil mais assistencial. Porque aparentemente a profissão vai oferecer menos risco, você não tem que fazer acusação criminal, você não precisa de porte de arma para trabalhar. Você só atua na defesa. A Magistratura tem todo um peso de você gerir um cartório, uma comarca, sendo mais pesado que o cargo de defensor. A Magistratura tem que cuidar da imagem pessoal na cidade que ela trabalha, tem que residir na comarca que ele trabalha. Então, eu acho que a Defensoria proporciona um conforto maior para a mulher que quer compatibilizar a profissão com os afetos, a maternidade. Ela é mais flexível nesse sentido que a Magistratura. Poderia dizer que entram mais mulheres na Defensoria por conta disso. E acho, também, que o homem está mais preocupado com o status que a Magistratura e o Ministério Público oferecem. (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

*Eu tenho certeza de algumas [DEFENSORAS] que não querem ascender pelo fato de serem mulheres. Assim: elas se acomodaram numa situação e dali elas não vão mudar porque elas podem administrar a vida doméstica, está muito cômodo. E vejo outras que têm pretensão sim de ascender administrativamente ao ponto de chegar ao topo! [...]. (Defensora Pública, 19 aos, casada, com filhos).*

Nas narrativas acima, a entrevistada solteira coloca a problemática da profissão com o maior número de profissionais femininas como a mais segura dentro do sistema de justiça brasileiro, além da associação aos cuidados. Já a defensora pública casada expõe que algumas colegas preferem gerenciar sua vida pessoal, acabando por entrar em uma situação acomodada na carreira, não descartando a hipótese de que existem mulheres que procuram a profissão para ter uma segurança, seja pessoal, seja profissionalmente falando.

A percepção no cenário popular brasileiro em que carreiras com mais mulheres são tidas como pouco profissionalizadas existe. Nas narrativas abaixo, podemos ver algumas profissionais colocando sobre essa imagem de caridade e cuidado novamente:

*Nada assistencialista! Eu sou muito bem paga para fazer a função de defensora. [...]. É transformador e por isso eu escolhi esta carreira. Eu acho que é uma das atuações que de fato você pode fazer uma transformação social [...] (Defensora Pública, 16 anos de profissão, casada, com filho).*

*[...] A ideia de Defensoria vem de uma ideia de uma ajuda da Igreja aos necessitados. E a gente ainda traz esse ranço, de fazer caridade. Então, algumas colegas têm essa coisa de religião no coração, de cuidar dos outros. A gente está aqui para garantir direitos. Essa é a nossa função! Completamente diferente! Você não está fazendo favor para ninguém! [...] a gente não está fazendo caridade. Quer fazer caridade, vai para um convento, na Defensoria, não! Aqui é uma instituição de garantia de direitos e é bem diferente. Então, os colegas mais antigos têm muito essa visão, ainda. Eu acho que hoje, por exemplo, os colegas que entram, é mais um posicionamento político mesmo. Acho que é mais uma questão política que religiosa. [...] (Defensora Pública, 19 anos de carreira, não informou sobre estado civil nem filhos).*

Para Nicky Le Feuvre e Nathalie Lepeyre (2005), o que era relevante para os escritórios de advogados na França era a ideia de um profissional dedicado o tempo todo às questões institucionais, remetendo ao que elas chamaram de *protótipo de colega*<sup>35</sup> (tradução livre). Por conta de um *script* social que associa a questão da ambição financeira e profissional muito mais facilmente aos homens que às mulheres, a preferência para ocuparem locais de destaque na hierarquia profissional é dada a eles.

---

<sup>35</sup> Op. Cit. 28.

E para que esse protótipo fosse colocado em prática, alguns pontos eram levados em consideração. Entre eles, a imagem da “profissional - mãe” (grifo meu), a qual ainda é uma construção social que dificulta a subida das mulheres tanto na hierarquia do sistema de justiça francês como no de justiça brasileiro. Ele parte do princípio que a mulher priorizará suas demandas familiares em relação ao trabalho, demonstrando, dessa maneira, uma diferenciação por conta do gênero. Através do protótipo de colega, comportamentos e atitudes estereotipadas são percebidas, as quais impedem as mulheres de assumirem lugares de liderança no interior da Defensoria Pública carioca.

Na Defensoria Pública do Rio de Janeiro, as percepções acerca dos cargos se faz visível nas vagas com maior *status* profissional, ficando aquelas de menor prestígio para as mulheres, levando ao entendimento do *protótipo de colega*:

*[...]. Como que é vista a credibilidade profissional de uma defensora e de um defensor. A experiência, a capacidade de gerir pessoas é muito sutil, mas é muito presente mesmo nos grupos mais progressista. No Rio, a ideia de que as mulheres são mais aptas para as funções de secretariado, funções de cuidado, funções que lidem com os servidores, que se dediquem a Recursos Humanos, essas atividades, enquanto as posições mais estratégicas como a coordenação criminal, assessoria jurídica nos tribunais superiores, são espaços naturalmente propícios a colegas homens. (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

*A Administração Geral sofreu uma crítica interna muito grande: construíram um discurso [...], dizendo que os cargos que foram colocadas as mulheres seriam cargos com função de cuidado, quase uma questão de “maternidade”. Eu discordo absolutamente dessa leitura porque, por exemplo, eu não considero um cargo de quem fiscaliza e estabelece normas na Defensoria seja um cargo de cuidado! Ou quem estabelece a política de gestão mesmo, junto com tarefas muito executivas, sejam um cargo de cuidado. A gente tem a Coordenação Cível ocupada por mulher, a Coordenação de Infância, Coordenação de Defesa dos Direitos da Mulher Coordenação de Saúde e Tutela Coletiva, todas as quatro ocupadas por mulher. E apenas a Coordenação de Defesa Criminal ocupada por homem. Essas coordenações tem a atribuição de formular política de acesso à justiça nessa área específica, que pra mim isso não é função de cuidado. Esse debate houve. Eu não concordo com essa argumentação [...] (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filhas).*

*A Associação de classe, embora tenha representações muito importantes, discussões de orçamento, Brasília, mas como associação. É clubinho, é festinha de aniversário, é festinha de final do ano. Acho que ainda traz aquela ideia de clube e a Administração, não, é coisa séria! Essa é a percepção minha. Mas acho que é por aí. [...] O mundo administrativo é dos homens! Na Corregedoria tinham mulheres: aquela que vai cuidar, que vai chamar, vai botar de castigo, essa pode ser mulher. A Secretária pode ser mulher! Então a gente já vem discutindo isso, mas ao mesmo tempo a gente vem sempre discutindo que também não é porque é mulher. A mulher que não tem minimamente a consciência do que significa uma mulher em um espaço desses para reproduzir o olhar machista, então nem nos interessa. (Defensora Pública, 19 anos de carreira, não informou sobre estado civil nem filhos).*

*Não acho que núcleos sejam cargos de gestão. [...]. Ou estar trabalhando direto no Gabinete. O que pesa mesmo é Corregedoria, Defensor e Subs [Cargo de Sub Defensor Geral]. Sabe o que acontece? Dependendo do poder que você dá para o núcleo especializado, o núcleo pode ficar apagado, entendeu? ...]. (Defensora Pública, 17 anos e profissão, divorciada, com filhos).*

*Até existem. Existem as mulheres que ocuparam a chefia na posição de segunda Sub Defensora- Geral, cargos adjuntos ao Defensor Público- Geral. Mas, os líderes sempre foram homens, até agora nunca tivemos uma Defensora Pública- Geral. Eu que sempre trabalhei com a área criminal, eu trabalhei dentro da coordenadoria criminal. E esse ambiente criminal é muito masculino, tem pouquíssimas mulheres. Acho que eu me expressei mal, não é que existem poucas mulheres, mas é um ambiente dominado por homens, entendeu? Os homens na coordenação criminal, eu não me lembro de nenhuma mulher nesse cargo. E é uma posição bem importante na Defensoria. O nosso material humano está distribuído basicamente na defesa individual de pessoas pobres que necessitam de defesa criminal e assistência jurídica na área de família. No Direito, são os grandes campos que a Defensoria está estruturada para atender. Claro que tem todas as outras áreas, mas a dimensão do investimento é bem menor. Aqui no núcleo são 8 defensores para atender o estado inteiro. Na criminal, eu chutaria de 200 a 300 profissionais [...] A área criminal é historicamente o nicho que inaugurou a assistência jurídica pública, a Defensoria se construiu na defesa criminal. E na coordenadoria criminal nunca houve uma mulher em posição de gerir essa área de atuação [...] A coordenadoria criminal ela é bem um exemplo de como a Defensoria funciona nessa distribuição de poder de decisão segundo o gênero. (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

Podemos ver que as narrativas entre as mulheres e os homens na Defensoria Pública do Rio de Janeiro se diferenciam quanto às diferentes percepções acerca do gênero e suas ocupações nos cargos. Enquanto para o defensor público, posições no Núcleo Cível, da Infância, Saúde e de Tutela Coletiva, entre outros citados, não são posições ligados ao cuidado, para as defensoras públicas tais posições não remetem ao mesmo prestígio que a área criminal, não sendo sequer considerados como cargos de gestão estes núcleos especializados, conforme a fala de uma das defensoras públicas acima.

Ainda dentro do conceito de protótipo de colega, nos trechos abaixo, as entrevistadas demonstraram em suas narrativas que mesmo tendo uma disponibilidade para trabalhar, tendem a mostrar o tempo todo que são capazes de executarem suas tarefas:

*[...] nós somos muito mais mulheres que homens, talvez 12 pra 5 em cargos de gestão. Mas, sinceramente, eu reconheço que a gente vive uma luta de afirmação. A todo o momento você tem que tá mostrando pras pessoas que você é capaz de fazer aquilo, de se fazer respeitada. [...] (Defensora Pública, 20 anos de profissão, divorciada, com filho).*

*[...]. Ter que se afirmar, provar que é capaz. Eu senti muito isso na minha carreira inteira. A pessoa não me conhece. De plano, ela já não me respeita. Então, é preciso*

*ter um percurso de demonstrar, acho que muito por ser mulher e [termo de identidade pessoal]. E aí, após um tempo de relacionamento, a pessoa passa a me respeitar. Diferente que se fosse um colega homem, que chegasse aqui com um terninho, obviamente, ia ser respeitado de cara! Parte de um capital de gênero e [termo de identidade pessoal] que eu não tenho! Em todos os lugares que eu tive que passar, a pessoa teve que ser convencida por mim que eu era capaz de trabalhar. [...]* (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).

*Hoje em dia a gente trabalha muito com mulher. Às vezes, eu trato, principalmente para homem, pra mulher também, servidora ou servidor, eu percebo que às vezes eu preciso ser um pouco mais “corda curta” [...] Sempre quando eu sucedi um homem ou substituí um homem, eu sentia que davam umas vaciladas comigo. Aí eu não sei se era comigo ou se era porque eu sou mulher. Eu acredito que é porque eu sou mulher. [...]. Então, acho que essa questão de liderança, tem. E aqui dentro eu vejo, aqui dentro da sede, quando é homem abaixo de mim. Principalmente que tem conhecimentos técnicos dos quais eu não tenho: contabilidade, administração, financeiro, TI, engenharia, tem muitas áreas técnicas das quais eu não conheço nada. Então, muitas vezes eu sei que eu preciso dar uma ordem ou ter uma conversa. Quando é com homem, eu sinto que fica uma conversa mais distante, do tipo “Ah, você não entende o que eu tô falando!” e aí eu tenho que moderar e puxar pra realidade. Fica sempre essa tensão, do tipo “Não é assim que eu quero então você vai mudar.”* (Defensora Pública, 8 anos de profissão, solteira, sem filhos).

Durante as entrevistas, apareceram algumas narrativas alegando que mulheres na Defensoria Pública carioca deveriam ser sempre mais bem preparadas profissionalmente que seus colegas masculinos para ocuparem cargos da Alta Administração. Muitas, inclusive, não aceitavam determinados cargos por conta de suas jornadas dentro e fora do ambiente laboral. No trecho a seguir, enquanto falávamos sobre mulheres ocupando cargos na Alta Administração, chegando até vir a ser Defensora Pública- Geral, a entrevistada colocou que as candidatas devem ter vocação:

*Eu acho que tempo de carreira e vocação. Talvez por isso que não tenha tantas mulheres na chefia institucional. Porque você precisa de vocação. Você precisa de dedicação, sabe? Você precisa conhecer muito bem, você precisa ter contatos políticos, porque ser chefe não é só ser intra, é ser “fora”, também! Você precisa se dedicar muito àquilo e talvez seja isso, como as mulheres acabam tendo filho, tendo dupla jornada, essa coisa toda. Eu vejo as defensoras que tem filho dizer: “Ah, pra quê que eu vou assumir, pra que eu vou fazer isso? Tem um monte de coisa! Tem dupla jornada, chega em casa, tem meu filho, sei o quê. Pra que que eu vou arranjar mais?” Entendeu? Como se fosse “mais um problema pra mim”, sabe?* (Defensora Pública, 8 anos de profissão, solteira, sem filhos).

Segundo Bourdieu (2012), aquilo que socialmente é chamado de “vocação” (grifo original) produz efeitos harmoniosos, para que as vítimas da dominação simbólica<sup>36</sup> cumpram

---

<sup>36</sup> Segundo o autor: “[...] violência simbólica, violência suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou, mais

seus papéis subalternos que lhes são atribuídos por conta de sua docilidade e gentileza de forma feliz.

Para Deborah Rhode (2001), o reforço do *ethos* profissional e a total disponibilidade reforçam a manutenção do estereótipo do “bom profissional”, geralmente atrelado às figuras masculinas, que ela chamou de *presunção de competência*<sup>37</sup> (tradução livre):

Um obstáculo relacionado é que as mulheres muitas vezes não recebem a mesma presunção de competência que suas contrapartes masculinas. Em grandes pesquisas nacionais, entre metade e três quartos das advogadas acreditam que são mantidas em padrões mais elevados do que seus pares do sexo masculino ou que precisam trabalhar mais para os mesmos resultados<sup>38</sup>. (RHODE, 2001: 15). (Tradução livre).

Nas narrativas abaixo, podemos verificar a preocupação das entrevistadas em relação a assumir cargos e a balancear com sua vida pessoal sem serem taxadas de incompetentes, remetendo à presunção de competência:

*Eu acho que tem muita gente que não se dispõe mesmo e usa muito esse artifício: “Ah não! Vai ficar complicado, tenho filhos pequenos...”. E isso eu percebo de defensoras. Eu acho que eu nunca vi um defensor falando que não assumiria mais responsabilidades por ficar difícil conciliar com a vida privada, com filhos, com família. [...] (Defensora Pública, 19 anos de profissão, casada, com filhos).*

*[...] A mulher acaba tendo mais ônus familiar, de filhos, de casa, de cuidado dos pais, irmãos, então elas acabam ficando mais atribuladas, tendo mais dificuldades de exercer um cargo. Então, isso já dificulta. Dificulta às vezes não terem essa visão de se achar que pode. [...] (Defensora Pública, 17 anos de profissão, não informou sobre estado civil nem filhos).*

*Às vezes não é complicado. [...] Existe uma carga de demanda e uma carga de cobrança. Uma exposição muito grande e que você não tem uma contrapartida remuneratória. Para eu assumir esse cargo, eu perco minha acumulação, se eu tiver no interior, eu acumulo. Isso representa uma perda financeira. [...] eu estou abrindo mão de algumas regalias minhas de vida pra investir numa coisa que hoje é uma prioridade pra mim pessoal. [...] Só que tem ainda muitas pessoas que não tem essa maturidade e não estão dispostas, entendeu? E talvez isso não seja uma crítica, mas é uma constatação. [...] (Defensora Pública, 20 anos de profissão, divorciada, com filho).*

---

precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento.” (BOURDIEU; 2012: 7 - 8).

<sup>37</sup> Termo em língua estrangeira é: “presumption of competence”.

<sup>38</sup> O trecho em língua estrangeira é: “A related obstacle is that women often do not receive the same presumption of competence as their male counterparts. In large national surveys, between half and three-quarters of female attorneys believe that they are held to higher standards than their male counterparts or have to work harder for the same results.”

*[...]. Então, eu acho que as mulheres precisam de muito empoderamento, de que são capazes. Eu mesma, aqui, quando o defensor saiu e eu ia ficar aqui. Quando eu soube dessa notícia, eu fiquei quase sem dormir! Eu não me achava capaz de assumir. Depois eu vi que era totalmente possível. Hoje eu nem acho difícil mais. Você vê que você realmente consegue, você “faz e acontece”, em conciliar e dividir as tarefas em casa [...]. Mas, eu acho que falta isso: empoderamento. Das mulheres acreditarem nisso, eu acho que as mulheres visam, querem, mas eu acho que estão amadurecendo isso. É cultural [...] E se você for fazer essa mesma pesquisa talvez no Judiciário ou no MP, em outras carreiras, é mais duro ainda, as mulheres têm menos ascensão ainda. (Defensora Pública, 16 anos de profissão, casada, com filho).*

*Um dos motivos de eu vir para cá [Sede da Defensoria], porque eu sou do interior, foi para ficar mais perto da minha filha. E na nossa estrutura familiar, para a casa “girar”, como a gente diz, 80 por cento das vezes sou eu que levo a minha filha pra escola. Eu já tive que me virar pra deixar mais cedo na escola para chegar a uma reunião, deixar com a família porque a gente tem uma dificuldade que os pais dela moram em outro estado, a minha mãe é idosa e meus irmãos não tem tempo. A gente não tem ninguém: ou é babá ou então às vezes eu tenho essas dificuldades. Essa [reunião] eu perdi porque precisei ficar em casa e tal. Eu não me lembro. Eu me lembro de várias coisas que eu tive que me virar para conseguir encaixar, mas não de ter perdido reunião. Ela [companheira] muito mais que eu! Isso acontece com frequência com ela. (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filha).*

Na narrativa da profissional que abdica da questão remuneratória para poder atuar de forma mais profissional na capital, ocorre uma quebra do estereótipo de que mulheres não são estão preocupadas com dinheiro nem com a carreira. Para Deborah Rhode (2001), suposições como estas podem distorcer a disposição dos indivíduos em se comportar ou descrever um comportamento de maneira que se desviam das normas estereotipadas. Já que as mulheres não gozam da mesma presunção de competência, da mesma assertividade e do mesmo acesso ao poder que seus colegas homens, um estilo menos autocrático pode parecer necessário em suas relações sociais e profissionais.

Palavras como “empoderamento”, como em uma das narrativas acima, podem nos remeter à ideia de que as mulheres defensoras públicas deveriam ser mais esforçadas em seus ambientes de trabalho para tentarem cargos mais prestigiosos. E a demonstração que possuem capacidade técnica, emocional e profissional para tais tarefas se torna parte de sua ascensão profissional, esperada naturalmente por um ocupante do cargo.

Na narrativa do defensor público, o mesmo reconhece que sua companheira se utiliza muito mais do tempo para conseguir trabalhar e cuidar da família que ele, tendo inclusive que desmarcar compromissos por conta disso, atitude que o ele mesmo ressalta que apenas uma vez ocorreu.

Para Deborah Rhode (2001), ironicamente, a expectativa de que os pais permaneçam totalmente comprometidos com suas carreiras pode, às vezes, dar a eles mais liberdade em relação à busca por melhores lugares no mercado de trabalho que as mães profissionais. A pesquisadora cita que em grandes escritórios de advocacia americanos, várias mulheres notaram, com ressentimento, que quando os colegas homens solicitavam folgas no meio do dia por razões familiares, eles eram considerados “atenciosos e dedicados ou fofos e amáveis<sup>39</sup>” (tradução livre). Entretanto, quando as mulheres profissionais saíam por razões semelhantes, a elas recaía o estigma de não confiáveis e não comprometidas. Nas narrativas abaixo, podemos ver estes atributos embutidos nas narrativas:

*Por exemplo, o [DEFENSOR] que vem coordenando o concurso [para defensor e defensora pública]. Uma das grandes preocupações dele como coordenador, e isso na verdade partiu dele e nem de mim que sou mulher, acho que a gente acaba não tendo esse cuidado que ele tem, ele pediu para que a gente redigisse todo o regulamento, todo edital, todos os avisos, todos os manuais de instruções de fiscais com flexão de gênero: candidato/ candidata, defensor/ defensora. Tudo bem inclusivo, sabe? (Defensoria Pública, 8 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

*[...] A [DEFENSORA] fez um trabalho árduo por anos, muito dedicada a essa questão de gênero. [...]. Digamos assim que ela não tinha resposta institucional que merecia ter. Se há uma construção de gênero na Defensoria, com certeza isso foi por ela. A Administração comprou a ideia. Quem trouxe isso para dentro da Defensoria foi ela. Mas aí vem um homem [Risos] que contribuiu pra que isso fosse estruturado, uma forma idealizada por ela. [...]. (Defensora Pública, 19 anos de profissão, casada, com filhos).*

*Eu sei que importa em ser Defensor Geral, o quanto você tem que se dar e ao mesmo tempo as suas ausências em casa, com os filhos. Não que o homem também não tenha, mas o que acontece? Muitas vezes na casa do homem e da mulher as divisões do trabalho não são iguais. Eu falo por mim! E em várias coisas que eu estou tentando melhorar isso! Ou porque eu centralizo ou porque eu acho que eu faço melhor. Não que meu companheiro não queira fazer, mas como as coisas que só eu sei fazer em casa e aquilo me toma tempo! Ou porque eu gosto ou porque eu acho que não vai fazer tão bem, então eu prefiro fazer mesmo. Com o meu filho, eu vou dar exemplo: de manhã, antes eu gostava muito de ler jornal antes de trabalhar. Dificilmente eu consigo ler o jornal antes de trabalhar porque eu fico querendo estar com ele, brincar. Ele brinca, ele cuida. Mas, ao mesmo tempo ele está lendo o jornal. Eu não consigo! E eu fico com uma culpa imensa se eu sentar para ler o jornal e não brincar! Ele não fica com a mesma culpa. Às vezes eu falo que eu prefiro isso, porque eu quero brincar mesmo! O tempinho que eu estou aqui eu quero estar com ele! Eu acho que é uma questão cultural. Por que ele não fica com a culpa que eu fico? [...]. (Defensora Pública, 16 anos, casada com filho).*

<sup>39</sup> O trecho em língua estrangeira é: “ ‘caring and devoted’ or ‘cute and endearing’ ”. (RHODE, 2001: 18)

As narrativas acima vão de encontro uma à outra. Enquanto a primeira entrevistada reconhece a preocupação de seu colega em redigir de forma inclusiva, isto é, flexionar os artigos em todo o material do concurso, a outra coloca que esta demanda partiu de suas colegas defensoras públicas que há tempos, conforme relatado, vem trabalhando a questão do gênero nas relações intra e interinstitucional. Pedidos como a inclusão de mulheres em mesas de eventos, tanto promovidos pela Defensoria Pública como sediados pela mesma, somente são aceitos caso haja paridade de gênero (ou ao menos uma mulher presente), segundo vários relatos durante a pesquisa. E isso veio tanto dos homens quanto das mulheres entrevistadas. Na última narrativa, a defensora pública ainda coloca seu sentimento de culpa por acreditar que deveria tentar ficar mais tempo com seu filho.

Gloria Bonelli<sup>40</sup> (2003) traz uma perspectiva sobre a divisão de gênero no trabalho emocional, sendo este mais visível entre as mulheres profissionais que entre os homens. Para ela, as emoções seriam uma espécie de mensageiro do *self* que faz uma conexão instantânea do que vemos com aquilo que esperamos ver, nos informando sobre o que nos sentimos preparados para fazer. E ao fazer isso em público ou na vida privada, existem custos e benefícios.

Além disso, Deborah Rhode (2001) nos apresenta que quando existem situações ligadas à incompetência, ou até mesmo a fraquezas, por parte tanto dos homens como das mulheres, as situações são tratadas de forma diferenciada para cada gênero, recaindo tais adjetivos geralmente às mulheres. Para Freidson (1998), no que diz respeito à incompetência, através do credencialismo haveria uma proteção de alguma forma, apesar de ser implementado de maneira eficaz. E tal proteção, a meu ver, se dá de forma majoritária ao grupo masculino das carreiras judiciárias, não apenas na Defensoria Pública carioca.

Um assunto que frequentemente aparecia nas entrevistas era em relação à questão da de afastamentos por licença de profissionais:

*[...] Tem aquela brincadeira que todo mundo fala né, que é “licença eternidade”, licença maternidade é licença eternidade. As pessoas comentam: “Vai ter concurso agora, não deixa passar mulher que vai ter um monte de licença maternidade! ”. Essas piadas ainda rolam. E muitas pessoas, inclusive mulheres, falam isso: “Ai, pelo amor de deus, gente, tomara que entre bastante homem porque é um monte de licença maternidade! ” Entendeu? Isso tem, isso acontece. (Defensora Pública, solteira, 8 anos na profissão, sem filhos).*

*Eu vou te dar um impacto de dado, que reflete essa predominância feminina na Defensoria. A gente tem muita licença maternidade, e a gente tem muita licença das defensoras para acompanhar cônjuge doente, [...] e isso impacta na nossa*

---

<sup>40</sup> A pesquisadora escreveu um artigo sobre sociologia das emoções baseando-se em Arlie Russell Hochschild (que desde 1983 escreve sobre o assunto).

*movimentação. Nós somos 800 defensores, são mil órgãos por aí afora. Então a gente já tem dificuldade pra cobrir todos os órgãos. E o que isso acarreta? São tiradas por gozo de licença maternidade, que é longa, pessoas do mapa de designação. E sobrecarrega quem fica no mapa. Então, você ao invés de trabalhar só no seu lugar, você trabalha no seu lugar e no de quem tá de licença. E a grande maioria, a predominância das licenças pra acompanhamento de cônjuges doentes são das mulheres! Então, isso é um dado que reflete a gente ter essa predominância feminina na Defensoria. Nenhum homem tira licença pra acompanhar parente doente, só a mulher. [...] (Defensora Pública, 22 anos de profissão, divorciada, sem filhos).*

*Até eu tive uma experiência interessante: quando o [DEFENSOR] ficou de licença, ficou seis meses de licença pra estudo, eu fiquei como Diretora Geral interina do órgão. E aí, eu ficava meio tensa, que tinha um monte de coisa que tinha que cuidar que normalmente eu não cuidava. Mas gente, eu achei ao mesmo tempo, que coisa boa! Achei ótimo! Me senti super empoderada, super capaz de fazer aquilo. E para mim deu uma virada! Eu nunca, acho, imaginaria que eu poderia ser capaz, ter habilidade, de ser Diretora Geral [...] E aí eu tive essa experiência e falei: gente, eu posso ser! Entendeu? [...] A forma do poder masculino é diferente, entendeu? [...] (Defensora Pública, 17 anos de profissão, não informou sobre estado civil nem filhos).*

Aqui vemos apontamentos diferentes acerca das licenças: o primeiro diz respeito às questões em tom jocoso quando se referem às mulheres. O segundo nos traz a informação do impacto dentro da instituição sobre o afastamento das defensoras públicas por licenças, inclusive por maternidade. E o terceiro, mostra que defensores públicos homens se afastam por motivos divergentes dos de suas colegas.

O fato de a Defensoria Pública carioca ser uma instituição feminizada, não significa que exista uma consciência política acerca da diferenciação sobre o gênero, recaindo ao profissionalismo tal questão. Para Danièle Kergoat, (2010) a feminização é um fenômeno relativamente novo e por isso não apresenta respostas para a sociedade. Talvez por isso, haja ainda a naturalização dos papéis do homem e da mulher dentro de ambientes institucionalizados.

Conforme colocado por uma das defensoras pública acima, o impacto de uma carreira feminizada é visto de forma negativa. Para ela, devido ao número insuficiente de profissionais para atender em todos os lugares, ocorre uma sobrecarga para aqueles que passam a cobrir a vaga daquelas mulheres afastadas por licença, seja de qualquer natureza. E isso acarretaria uma visão de que mulheres grávidas causam transtornos na movimentação de pessoal. Além disso, o afastamento de mulheres para acompanhar seus afetos também ocorre na instituição, sendo uma demanda constante por parte apenas das mulheres.

Homens defensores públicos, conforme colocado nas palavras das entrevistadas, não solicitam da mesma regra para auxiliar suas companheiras, mães ou familiares em geral. O exemplo trazido foi o da última defensora pública acima relatada que ao invés de ver sobrecarga

em seu trabalho no afastamento de seu colega para estudar, percebeu uma oportunidade de ascensão na carreira, conforme reza os princípios profissionais.

Ainda em relação à licença-maternidade, me foi colocado de maneira informal, como uma informação privilegiada, que muitos profissionais, independentemente do gênero, disputam as vagas para cobrir afastamentos na Defensoria Pública do Rio de Janeiro, haja vista que a mesma é remunerada. Diferentemente de outras Defensorias Públicas brasileiras, onde o cenário é divergente.

Ainda, conforme a percepção das mulheres defensoras públicas cariocas, as profissionais possuem uma forma de licença que as favorece, em relação às outras camadas sociais, inclusive em relação às servidoras da instituição. Mesmo assim, é colocada a questão desigual em relação aos defensores homens:

*[...]. Quando eu engravidei dos meus dois filhos, eu era defensora titular. Para mim foi bem tranquilo. Já estava em um lugar confortável para engravidar, ninguém iria me tirar de lá. Aquilo era meu. Voltei das licenças para o mesmo lugar. [...] [Na DEPERJ] tem garantida a licença maternidade, o aleitamento, então não vai ouvir gracinha... [ESTADO] já tem uma gestão diferenciada com a questão da licença. Como o número de defensores lá é reduzido e quando engravidam, as defensoras são hostilizadas porque não designa ninguém para ficar no lugar. [...] Em [ESTADO] eu não sei se tem a acumulação. Aqui tem. Então, a gente tem uma tranquilidade. Em [ESTADO] elas reclamam que são hostilizadas. E de ouvir: “Ah, mas você engravidou de novo?” Acho que até isso fomentou um pouco essa união delas para eleger o Conselho. (Defensora Pública, 19 anos de profissão, casada, com filhos).*

*A defensora tem muito conforto para ser mãe. Mas, se a gente comparar a situação de direitos de um defensor e de uma defensora, por exemplo, essa mulher grávida ela não tem nenhuma concessão, caso ela seja uma defensora substituta em relação a viagens. Ela vai ter que viajar grávida se for necessário para o interior do estado, se afastar do núcleo familiar dela. Isso realmente é um regime indistinto para os gêneros. Isso cria com certeza uma série de vantagens e privilégios. Por exemplo, esses cuidados com os filhos, que obviamente vão ser muito mais pesados para as defensoras, não têm nenhum tipo de regime diferenciado dentro da instituição para que ela se dedique aos cuidados com os filhos. [...] Então tem uma questão aí de gestão dos afetos, da questão familiar que, em geral, os defensores não têm que se preocupar e as mulheres defensoras vão ter que administrar. Por causa desse perfil que eu estava te falando: como é um concurso muito elitista que seleciona pessoas da capital. Então praticamente todo mundo é da capital e aí na hora de se distribuir no interior do estado, as mulheres tem que lidar com essa distância do núcleo familiar e isso muitas vezes gera dificuldade para manter os laços afetivos para se dedicar à maternidade como ela gostaria, enfim. Mas só tendo o cuidado de fazer a ressalva de que é um ambiente muito privilegiado que essa mulher está transitando. Nada se compara às colegas que são servidoras terceirizadas que exercem a maternidade com muito mais precariedade. Ainda nesse meio de privilégios, tem uma desigualdade grande para os defensores. (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

*[...] infelizmente existe um tratamento diferenciado. Até por uma questão salarial entre servidoras e defensoras. E isso é uma coisa super difícil de ser enfrentada. [...]. Vou te dar um exemplo, com um salário de uma defensora, ela consegue ter alguém na casa dela ou uma creche boa, eu tô aqui hoje trabalhando e meu filho vai para uma creche. Uma servidora, com o salário que ela ganha, ela não consegue pagar a creche que meu filho estuda. [...]. As questões ligadas às mulheres defensoras são outras: você já participou de alguma atuação política? Você quer ser Defensora-Geral? (Defensora Pública, 16 anos de profissão, casada, com filho).*

*Taí, teve uma época em que eu fui destrutada por um defensor público quando estava grávida. Idiota! Hoje até me dou com ele, reclamei com ele e tudo. Na época eu estava grávida e estava no interior e tinha a suspeita da gripe suína e parecia que uma estagiária estava com suspeita de ter a gripe. E eu estava grávida de muitos meses e falei com a minha médica que orientou eu ficar afastada. E eu trabalhava bem perto. Eu liguei para o Defensor Público- Geral e comentei com ele. Aí ele falou que a mulher dele também estava grávida do mesmo tempo que eu e que estava trabalhando normalmente. Tipo, questionando. Dando a entender que eu não estava querendo trabalhar. A esposa dele também era defensora e estava trabalhando dentro do Gabinete aqui, na Administração. [...] Ele comparou a minha situação com a da esposa dele! [Risos]. [...] uma semana depois, baixou um decreto estadual dizendo que todas as grávidas tinham que sair de licença. E a mulher dele saiu de licença também. Que é minha amiga. Mas eu nunca esqueci isso. Eu fiquei anos sem falar com ele. Eu não sei se ele faria isso com um homem, né! (Defensora Pública, 17 anos de profissão, divorciada, com filhos).*

Todos os trechos refletem condições favoráveis para as mulheres defensoras públicas em seu momento de gestação, ou mesmo após dele, diferindo em direitos e salários tanto de seus funcionários do quadro administrativo, como também de outras colegas ao redor do país. Mas, conforme suas narrativas, possuindo privilégios de carreira ou não, as defensoras públicas, em geral, sofrem diferenciações por conta da gestação.

Na última narrativa acima, a colocação da defensora pública ao ter sido destrutada por seu colega “idiota” por ser comparada com outra gestante da instituição nos mostra uma situação antagônica: ao ser afastada por um decreto estadual, demonstrando com tal concessão o abismo social entre outras carreiras fora do sistema de justiça brasileiro, o tom de piada se fez presente, colocando seu profissionalismo em dúvida por conta de seu estado de saúde atestado por sua médica. Para Danièle Kergoat (2010), apesar de as relações sociais formarem sistemas, isso não faz desaparecer contradições entre elas, não havendo uma relação circular. (KERGOAT; 2010: 100).

Durante as entrevistas a mim concedidas, a existência de um discurso sobre equidade de gênero para ocupação dos cargos no interior da instituição era normalizada. Entretanto, conforme a narrativa a seguir, na prática isso não se revelou:

*Eu diria que não. Acho que isso está mais presente no discurso, nas mídias, na construção de imagem que na prática. Uma coisa que me vem à memória agora é o*

*estágio preliminar: a mulher que tem filho tem o estágio prorrogado porque a licença maternidade é considerada uma interrupção desse estágio. Tipo um estágio probatório, em que a gente ainda não tem a estabilidade. Teve uma colega do meu concurso que teve o estágio prorrogado porque foi mãe assim que ingressou na carreira. Outra questão que já apareceu: licença maternidade de casais homoafetivos. Ao invés de ser tratado por uma política institucional de equidade de gênero, foi remetido para o Tribunal de Contas definir se essa pessoa teria uma licença maternidade de 180 dias ou se ela seria considerada pai por ser uma mulher lésbica que engravidou. [...] (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

Para Gagnon e Simon (1986), o conceito sobre o ser heterossexual foi organizado em relação ao estado civil onde as carreiras sexuadas foram incluídas através de experiências pré-maritais, conjugais, extraconjugais ou pós-matrimoniais. Porém, mudanças recentes nos padrões de comportamento sexual acabam refletindo uma mudança nos significados ligados às mudanças sexuadas, além de alterar a ordenação das famílias.

Como vimos, a defensora pública trouxe à tona a questão de afastamento do cargo para exercer a maternidade, alegando que sua colega não havia passado do estágio probatório pelo fato de estar grávida, retornando ao processo após dar à luz. Ainda, traz uma questão sobre sexualidade em que a instituição não soube lidar com uma profissional pelo fato de ela ser da comunidade LGBTQI+, não sabendo como a identificaria para fins de licença.

Em outros momentos de informalidade, entre uma entrevista e outra, as defensoras públicas alegavam perceber que a maternidade era vista de forma insensível por parte de seus colegas, tanto femininas como masculinos, sendo, a todo o instante, reivindicado o critério objetivo da profissão.

Nas explicações dadas pelos colegas que reivindicam a neutralidade profissional alegando igualdade pelo fato de serem todos defensores, uma defensora pública que se encontra em período de gestação não deveria receber privilégios, como ganhar preferência nas vagas de movimentação. Além disso, era questionado o motivo de uma defensora pública escolher sua posição pelo fato de estar grávida, indo de encontro aos princípios de objetividade que o concurso solicita, sendo motivo para que a área de movimentação de pessoal recebesse ligações telefônicas com reclamações sobre o assunto.

Apesar da grande entrada das mulheres nas profissões jurídicas, isso não muda os atributos que são desejados no momento das seleções. Mesmo demonstrando ambição e disponibilidade de tempo, a presunção da competência não é atribuída a elas, conforme traz Deborah Rhode (2001). Ao contrário: mulheres que se demonstram seguras de si, tendem a ser estigmatizadas por faltarem com sua feminilidade e serem muito masculinizadas. Já para aquelas que não apresentarem tais atributos requeridos, lhes cabem as posições de menor prestígio profissional:

*[...]. Eu hoje em dia eu sou muito liberal e falo com muita tranquilidade sobre a minha sexualidade. Por acaso, não sou LGTB. E eu choco muito as pessoas aqui. Eu falo muito mais que os homens e várias vezes, eles ficam constrangidos comigo. É mais fácil eu vir com um comentário com eles que eles comigo. [...]. (Defensora Pública, 17 anos, divorciada, com filhos).*

*Eu acho que a minha atuação iniciou, era um coordenador homem, ele me deixava meio à vontade porque ele não dava valor: “Pode deixar ela fazer”, como se fosse uma coisa sem grandes consequências, que não ia atrapalhar ninguém. Eu respeitava ele, evidentemente, avisava ele. [...] ele achava que era “coisa de mulherzinha”. Eu nunca bati de frente com ele. [...]. Mas nas reuniões, a gente fala, as pessoas não ouvem, aí vem o outro e repete a mesma coisa e aí tudo mundo ouve, é importante. Essa sensação de terem roubado a minha ideia, já tive, não lembro para te contar direito quando, mas essa sensação de você falar, de ter ideia, aí o outro fala e todo mundo ouve. E o outro é um homem. Por exemplo, hoje é muito comum que alguns colegas que se dizem menos machistas eles venham ficar te dando ideias do que fazer sabe? Eu sinto isso como um “Vou ajudar ela”, mas não é dar uma ideia de coração, é querer manipular, às vezes eu sentia isso e me irritava profundamente. Ou então perguntar o óbvio: “Por que você não fez isso? ” E aí você tem que contar todo o histórico, como se tudo o que você faz não é visto. “Poxa você podia fazer isso! ” Aquela coisa assim, de desmerecer mesmo. [...]. É um jogo de poder, muita vaidade que eu acho que nas discussões institucionais é difícil as pessoas abrirem mão do ego [...] (Defensora Pública, 19 anos de profissão, não informou sobre estado civil nem filhos).*

### **2.3. O profissionalismo da Defensoria Pública do Rio de Janeiro: *expertises* e neutralidades?**

Freidson (1998) analisou as profissões vendo o trabalho como o elemento mais importante da sociedade, apesar de ser tratado pela Sociologia como um resultado dos conceitos de classe ou de organização. Para ele, uma ocupação seria um modo genérico de organização laboral e o “emprego” (p. 26) (grifo original) seria uma maneira menos organizada. E a profissão seria a sua forma mais organizada.

O autor conceituou profissão como sendo “um método formal lógica e empiricamente possível de controlar a organização do trabalho, que é diferente do método da ‘mão invisível’ do mercado perfeito ou do controle administrativo por meio de uma burocracia racional- legal” (FREIDSON, 1998: 27), destinando sua visão para a organização formal de grupos profissionais em prol de uma autonomia e jurisdição mercadológica e social.

E para definir o que viria a ser profissões, adotou alguns critérios: o conhecimento formal transmitido pela educação superior bem como sua exposição; a capacidade de a

profissão poder ser uma forma de ganhar a vida e por último, ser uma ocupação onde a educação seja um pré-requisito para chegar a posições específicas no mercado de trabalho, excluindo os que não teriam tais qualificações, surgindo o que chamou de abrigos de mercado<sup>41</sup> (tradução livre).

Nos contextos totalmente formalizados, onde a profissionalização está ancorada, existe uma preferência para que homens ocupem cargos estratégicos e não mulheres, favorecendo o primeiro grupo e não o segundo. E isso também se dá no ambiente da Defensoria Pública carioca, conforme me foi relatado através de entrevistas. Nos cargos elencados como os mais prestigiosos e de maior *status* social, os entrevistados se remetiam às figuras masculinas como ocupantes destes cargos.

Freidson (1998), que analisou as condições para que as profissões fossem reconhecidas, além de defender suas existências, afirmava que o mundo moderno não conseguiria se organizar caso não houvesse um processo de profissionalização. Para o autor, existia uma tentativa de tratar as profissões como um conceito genérico ao invés de um histórico e mutável, enraizado nas nações industriais. Segundo o pesquisador, as profissões seriam uma ocupação mais forte, evitando o viés ideológico do termo, o qual procura criar barreiras sociais separando ocupação de profissão. E aqui podemos falar em ideologia no sentido que Mannheim (2016) nos apresentou:

As ideologias são as ideias situacionalmente transcendentais que jamais conseguem de fato a realização de seus conteúdos pretendidos. Embora se tornem com frequência motivos bem intencionados para a conduta subjetiva do indivíduo, seus significados, quando incorporados efetivamente a prática, são, na maior parte dos casos, deformados. (MANNHEIM, 2016: 50).

A ideia de que um profissional deve ser qualificado pertence ao ideário do profissionalismo, onde aqueles que não possuem a experiência esperada, não poderão atuar. Através da autoridade da *expertise* uma classe profissional persuade outros profissionais alegando que apenas ela possui competência para realizar aquele trabalho, existindo uma crença que seu trabalho possui uma suposta relevância e superioridade de conhecimento relacionado aos demais em uma divisão do trabalho. E essa autoridade da *expertise* é estabelecida através de um processo político e social tanto quanto o faz a autoridade administrativa.

---

<sup>41</sup> O trecho em língua estrangeira é: “market shelters”. (FREIDSON, 1998:24).

Na prática profissional, as mulheres tendem a serem mais preparadas profissionalmente e se preocupam mais com a qualidade de suas tarefas, outra aposta de uma ocupação profissionalizada, como a Defensoria Pública carioca. As narrativas abaixo ressaltam isso:

*Eu estou fazendo uma especialização em Gestão Pública na FGV. Estou saindo totalmente da minha zona de conforto, estudando aspectos e gestão pública pra aperfeiçoar aquilo que eu me propus a ajudar dentro da instituição. [...] (Defensora Pública, 20 anos de profissão, divorciada, com filho).*

*Eu acho que o impacto do gênero vem trazendo a discussão pra dentro da Defensoria. Eu acho um avanço. No atendimento, eu acho que a mulher, realmente, ela se preocupa mais com a qualificação do trabalho dela. Eu acho isso. A gente pode entrar num debate do dever de cuidado, mas, por exemplo, é normal toda a capacitação que a gente tem a mulher tá presente, o homem não tá, turma só de mulher. Então, a gente consegue qualificar, sensibilizar pro atendimento mais qualificado a defensora mulher. O defensor homem, não. [...]. É difícil alcançar o homem [...] (Defensora Pública, 22 anos de profissão, divorciada, sem filhos).*

Entretanto, apesar das instituições operarem com o discurso da neutralidade profissional, por conta das relações informais de negociação as interações cotidianas não ocorrem de forma tão objetiva. Em seu livro “Profissionalismo, gênero e diferença nas carreiras jurídicas”, Gloria Bonelli (2013) explica de forma sucinta como ocorre o ingresso em uma carreira do Direito:

O ingresso na carreira judicial acontece por concurso público, para advogados com no mínimo três anos de experiência ou bacharéis em Direito que atuaram como funcionários do Judiciário. Os exames são difíceis, exigindo o domínio de muitos conteúdos de diversas especializações do Direito. Em média, os candidatos aprovados se submetem a várias tentativas, levando cerca de quatro anos estudando para alcançarem esse objetivo. Antes de 1996, os candidatos eram identificados pelo nome dos exames, observando-se então uma alta eliminação de nomes femininos. A partir daí, os exames escritos passaram a omitir essa identificação, registrando os candidatos por número de inscrição e a aprovação feminina nessa etapa cresceu. (BONELLI, 2013: 15).

Neste estudo, a pesquisadora destaca que são constantes as críticas acerca de avaliações pouco transparentes ou subjetivas dos concursos, mecanismo que ainda controla o ingresso dos profissionais nas carreiras. Para ela, a consolidação do profissionalismo nas carreiras jurídicas brasileiras antes da entrada de mulheres era uma forma de explicar as barreiras impostas a esse grupo ainda hoje difíceis de serem quebradas. E essas barreiras, para a pesquisadora, poderiam ser descritas através de processos de estratificação, segmentação e de sedimentação<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> A autora, em seu livro “Profissionalismo, gênero e diferença nas carreiras jurídicas” (2013), explica tais conceitos usando os autores Sharon Bolton & Muzio (2007).

A estratificação seria na linha vertical, negando o acesso ao topo das carreiras. Já a segmentação seria na linha horizontal, alocando as profissionais em tarefas menos prestigiosas. Por fim, a sedimentação seria a estratégia de recorrer ao essencialismo tentando o empoderamento, dando voz às estabelecidas ao invés de ocuparem o lugar de *outsiders*, típico de guetos femininos. Seria a Defensoria Pública do Rio de Janeiro uma mistura desses tipos de barreiras para as profissionais?

Analisando as carreiras jurídicas no Brasil, podemos acrescentar os estudos de Freidson (1998) em relação ao seu papel na introdução de algumas delas. Para ele, o Estado foi decisivo na institucionalização de algumas profissões e na reorganização de outras. Mas, principalmente, operou de forma a ser o principal empregador de profissões.

Dentro do profissionalismo, a neutralidade é tratada como algo importante. E na Defensoria Pública do Rio de Janeiro esse discurso se repete. A carreira pública é vista como objetiva em diversos critérios, como vemos abaixo na narrativa de um defensor público em relação às ascensões:

*A carreira do serviço público, ela tem ascensões bem objetivas. A gente tem três classes aqui: quando você entra é substituto; depois é defensor titular intermediário e depois é defensor especial, quando você vai trabalhar nos tribunais em segunda instância ou em Brasília. A questão é objetiva, é questão de tempo: abriu uma vaga, é promovido o mais antigo na carreira e se todos tomaram posse no mesmo dia, é de acordo com a classificação do concurso. Então não tem muito espaço nessa ascensão objetiva de promoções [...] (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filhas).*

*A distribuição dos cargos é por ordem de antiguidade. Então, você entra na Defensoria através de concurso, de acordo com sua colocação no concurso, você vai levar isso para o resto da sua vida, quanto mais antigo na carreira você for, independentemente do gênero. O critério aqui é bem objetivo. É só de antiguidade. Não tem, como por exemplo, no Tribunal de Justiça, a questão de merecimento, que juízes são promovidos ou removidos por questões de merecimento. Aqui é somente antiguidade. Quem está na frente, vai ter sempre opção de escolha do que quem tá trás. (Defensora Pública, 8 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

Porém, os sistemas informais fazem parte desta instituição no que se refere aos cargos ocupados na Alta Administração. Ao ser eleita uma chapa, após o processo eleitoral, é composto o grupo que irá ocupar determinados cargos conforme posicionamentos políticos. De acordo com diversas entrevistas, as mulheres são geralmente preteridas nos cargos com maior *status* profissional através de redes informais de relações cotidianas e redes de poder.

Logo, a neutralidade reivindicada pela objetividade do concurso é substituída pelas pautas identitárias políticas. Na narrativa do defensor público abaixo, enquanto respondia acerca de todos os cargos serem escolhidos de maneira objetiva, ele salientou:

*Não! O cargo administrativo é completamente diferente! A gente nunca teve uma Defensora Pública- Geral, apesar de já ter candidatas. Mas é também porque isso está imbricado com os processos eleitorais internos das instituições do sistema de justiça. [...]. Porque, obviamente, a composição dos cargos administrativos tem a ver com a lógica das disputas eleitorais internas e aqui, como toda a disputa eleitoral, tem perspectivas diferentes de Defensoria Pública. E há uma eleição. [...]. Então, há projetos de Defensorias completamente diferentes. A gente tem um grupo que tem mais de duas décadas que milita e disputa as eleições internas, tanto na Associação como na Defensoria Pública Geral. Nenhuma defensora do nosso grupo se colocou à disposição em todas as eleições para ser candidata, apesar de nosso grupo ser aquele que explicitamente defende as pautas de gênero, igualdade de gênero e que assume isso como política de acesso à justiça e uma política interna também. [...]. Por outro lado, foi do nosso grupo que teve a primeira presidenta da Associação dos Defensores Públicos. Posteriormente, todas as presidentas vieram do nosso grupo de atuação política interna também. [...] Só para você entender que a ascensão é um tema que não dá pra se falar isoladamente do processo eleitoral da Defensoria. (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filhas).*

Na narrativa abaixo, a defensora pública alega que não foi preparada para atuar no seu cargo, indo de encontro com noções do profissionalismo, onde treinamentos para os membros credenciados formalmente devem ocorrer, até para afugentar os concorrentes:

*Aqui na Defensoria não tem uma formação para a gestão [...]. Não há um direcionamento [...]. Eu posso te falar da minha história: eu fui ser [CARGO] lá no interior e por conta do meu trabalho lá. Porque tudo que eu fiz apareceu e chegou aqui [na Sede da DPERJ] e eles entenderam que eu seria capaz de replicar isso pro Estado inteiro. Eu não fui escolhida porque eu sou mulher ou não fui escolhida porque eu fui preparada pra esse cargo. Não! Eu mostrei um desempenho nesta função e estão apostando que eu vou fazer isso aí replicar em maior número. (Defensora Pública, 20 anos de profissão, divorciada, com filho).*

Para o defensor público abaixo, quando questionado do motivo de não ter no cargo máximo da Defensoria Pública carioca uma mulher, a resposta foi:

*[...]. Por que uma mulher não foi defensora pública? A resposta mais asséptica, vamos dizer, é porque ela nunca teve mais votos. Mas não é isso, no final das contas. É uma confluência de vetores institucionais, culturais, estruturais. Apesar de ser a maioria, as mulheres jamais votaram mais em mulher. Aí é cobrar os motivos. Eu não saberia dizer a não ser essas intuições que eu estou trazendo aqui. [...] (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filha).*

Para esta defensora pública, apesar de ser colocada a questão da objetividade, a mesma ressalta que as desigualdades ocorrem em outro nível:

*Não há diferenciação. E cargo de confiança a gente perde dinheiro, ninguém ganha, não tem nenhuma gratificação, nada disso! E as defensoras dizem que sempre ganham a mesma coisa e ficam muito nessa coisa objetiva. E a gente sabe que a diferenciação é de outro nível, mas elas não conseguem perceber porque batem nesses critérios objetivos: antiguidade, salário igual, carga horária igual, não tem diferenciação. E a gente sabe que tem! No dia a dia, que o colega que naturalmente fala "Vai lá e despacha com o juiz, é mais bonitinha" e a colega vai porque não se percebe assim. Anos depois vai perceber [...]. (Defensora Pública, 19 anos de profissão, não informou sobre estado civil nem filhos).*

Gloria Bonelli (2002, 2013) analisou que o profissionalismo seria uma forma específica de exercer um trabalho e de se relacionar com tal mundo. Ao analisar o gênero como uma categoria analítica, o qual é tido como uma construção social e cultural, o questionamento sobre uma essência fixa e imutável sexual das pessoas passou a existir. Para a pesquisadora, ao dar ênfase nas diferenças corpóreas entre homens e mulheres, universaliza-se a dominação masculina, tanto no tempo quanto no espaço, biologizando as relações sociais. E assim, a segregação social nos ambientes de trabalho, bem com as relações de poder, são dicotomicamente construídas.

Na narrativa abaixo, o profissional relaciona a questão de não ascensão feminina na instituição a um problema de ordem pessoal, no âmbito das relações de afeto, dando a entender que não caberia à instituição promover ações para que mulheres sejam preparadas para atuarem em determinados cargos:

*Eu sei que a representação é importante, mas o cargo máximo de se ocupar por uma mulher não significa que a pauta de gênero vai ser uma prioridade! A gente tem esse debate também muito forte [...]. Acho que a questão, basicamente, é a falta de apoio na sua casa. Acho que isso é uma questão geracional, estou sendo repetitivo, mas fundamentalmente, o companheiro não perceber, não conseguir compreender o projeto de vida de alguém de assumir o cargo máximo da Defensoria. (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filhas).*

Gloria Bonelli constatou que 85% de seus entrevistados diziam que o gênero não era um fator gerador de diferenças em oportunidades nas carreiras. Porém, 75% disseram que ele fazia a diferença no exercício de suas funções nas áreas jurídicas (2013: 27). Para eles, a discricção, o autocontrole, a firmeza, a seriedade, o formalismo, a conduta impecável, a autoridade no cargo e o recato estavam associados a uma performance do corpo aliado ao volume de trabalho.

Para Deborah Rhode (2001), durante grande parte da história americana, as mulheres foram consideradas impróprias por lei ou havia leis impróprias para mulheres no exercício da

profissão do Direito. Até o início do século XX, os profissionais deste ramo concordavam que as mulheres precisavam de uma “mente legal<sup>43</sup>” (grifo original) (tradução livre) e que “qualidades peculiares da feminilidade, suas graças gentis, sua pureza, sua delicadeza e seus impulsos emocionais eram não qualificações para ‘conflitos forenses<sup>44</sup>’ ” (tradução livre).

E mesmo após tais proibições legais e formais para a admissão de mulheres terem sido suspensas, as barreiras informais continuaram nos EUA. Até o início da década de 1960, as mulheres não compunham mais que 3% da profissão e até a década de 1970 ainda tinham faculdades de Direito credenciadas que ainda não haviam eliminado as restrições baseadas no sexo. Somente a partir das últimas três décadas, o número de advogadas cresceu dramaticamente e agora as mulheres profissionais compõem quase 30% da profissão e em torno da metade dos estudantes de Direito nos EUA.

Em relação à liderança de mulheres nos EUA, os números também cresceram: desde 1987, quando foi formada a Comissão da *American Bar Association* sobre Mulheres na Profissão, o número de juízas federais, bem como de conselheiras gerais mais que duplicou. Na virada do século XXI, duas mulheres ocuparam o Supremo Tribunal e as mulheres atuaram na Procuradoria Geral, como Presidente da *American Bar Association* (ABA) e como Presidente da Conferência Nacional dos Presidentes dos Advogados, além de serem encontradas em praticamente todas as áreas da prática judiciária no setor público e privado americano. Para a pesquisadora, este sucesso veio do apoio de homens e mulheres profundamente comprometidas com a igualdade nas oportunidades.

Todavia, apesar deste progresso rumo à igualdade de oportunidades essa agenda permanece inacabada. Segundo Deborah Rhode (2001), o primeiro relatório da Comissão sobre Mulheres na Profissão, apresentado pela Presidente Hillary Rodham Clinton, em 1988, previa que “o tempo sozinho não é capaz de alterar significativamente a sub-representação de mulheres em firmas de advocacia, nomeações judiciais e cargos permanentes no corpo docente<sup>45</sup>”. (RHODE, 2001:13) (tradução livre). Ou seja, as barreiras ainda persistem.

Deborah Rhode (2001) analisa que uma ampla gama de pesquisas já falou sobre as limitações das mulheres nas oportunidades por outros fatores, não apenas pelo preconceito:

---

<sup>43</sup> O trecho em língua estrangeira é: “legal mind” (RHODE,2001: 13).

<sup>44</sup> O trecho em língua estrangeira é: “(...) peculiar qualities of womanhood, its gentle graces, its purity, its delicacy... and its emotional impulses” were not qualifications for “forensic strife.” (RHODE, 2001: 13).

<sup>45</sup> O trecho em língua estrangeira é: “time alone is unlikely to alter significantly the under representation of women in law firm partnerships, judicial appointments, and tenured faculty positions”.

estereótipos inconscientes, acesso inadequado a redes de apoio, estruturas de trabalho inflexíveis, assédio sexual e preconceito no sistema de justiça são apenas alguns elencados. E isso vai de encontro à ideologia profissional, em que defende a neutralidade como um processo de igualar os membros.

Nas narrativas abaixo, tanto as defensoras como os defensores públicos colocam o assédio às colegas por parte dos homens defensores em virtude do poder exercido por eles, tanto como uma forma de constrangimento no ambiente laboral como uma forma de afastamento das mulheres dos locais de poder, parecendo estes exclusivamente masculino.

*[...]tem uma disputa de poder e evidente que tem esse olhar de desqualificação para a mulher. Não tem como separar isso. O cara que fala isso e faz isso ele é o mais machista de todos. Aquele capaz de constranger colega todo o dia: “Ai, que blusa bonita!” e olhar para o decote. “Nossa! Olha a saia dela!”. Constranger mais de uma vez a colega, dela ficar roxa de vergonha, porque sempre chamando a atenção da roupa: “Ih, essa calça, heim!” Não tem como separar. [...] (Defensora Pública, 19 anos de profissão, não informou sobre estado civil nem filhos).*

*[...]. Mas, sem dúvidas isso é algo que acontece! E eu já ouvi relatos injuriados, constrangidos, de colegas relatando isso. Principalmente por parte dos juízes. Embora legalmente não existe hierarquia, parece que em termos de estrutura social ainda eles se sentem no meio hierárquico superior. Até a própria composição da sala de audiência, a composição cênica que a sala de audiência permite: o juiz senta mais alto, no centro, o defensor senta mais baixo. O promotor ainda fica do lado, mas ainda num patamar mais baixo tal. Então não sei se isso tem associado à questão do machismo, da hegemonia masculina, da dominação masculina estrutural, se isso acaba sendo atravessado naquela relação de poder. Mas, ao contrário, em relação a mim, eu não me lembro. Até porque eu me lembraria se tivesse acontecido... (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filhas).*

Outro defensor público coloca:

*Vou te dizer o que está mais recente, mas que não envolve defensor. Mas tem uma relação de poder entre servidor e estagiário, porque o servidor é concursado: então o servidor fazendo assédio em uma estagiária, essa estagiária levou a questão para a Corregedoria e esse servidor está sendo processado administrativamente, pode receber uma punição e inclusive nem ser confirmado na carreira, porque está em estágio probatório. [...]. (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado com filhas).*

*Eu diria que hoje não existe nenhuma esfera que enfrente a questão do assédio internamente ou que dê apoio às defensoras. É completamente solitário! Se a gente tiver que denunciar uma violência e buscar a responsabilização é absolutamente solitário! Procurar a Corregedoria, que é um monte de homem, enfim. Não vai escutar a nossa palavra da mesma forma como escutaria de um par. Não existe essa preocupação. E não por falta de denúncia. [...]. Nós temos a Coletiva Nacional [Coletiva de Mulheres Defensoras], com mais de 100 mulheres de vários estados, da Defensoria Geral da União, que a gente se organizou para fazer frente a*

*essas violências. As trocas que existem ali deixam muito claro o nível de violência que existe. Principalmente em estados onde a Defensoria está menos consolidada<sup>46</sup>. As colegas sofrem perseguição, quando tem colega que se destaca, passa a ser alvo do MP, colegas que já foram processadas por conta da atuação profissional delas, coisas absurdas! E muitas que percebem uma reação interna ruim quando estão se movimentando para garantir mais direitos às mulheres vítimas de violência. Nós somos oneradas por estruturar a Defensoria de uma maneira mais igual. Isso é uma coisa que recai nas nossas costas. [...] A gente percebe que é uma coisa tanto que nos afeta quanto afeta ainda mais as usuárias da Defensoria. É uma coisa que está nos ombros das mulheres. Somos nós as encarregadas por mudar este cenário. (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

Indo ao encontro das narrativas acima, as mulheres na Defensoria Pública carioca, apesar de serem maioria numérica, ainda permanecem significativamente sub-representadas em cargos que têm mais poder e *status* e no emprego. Segundo Deborah Rhode (2001), algumas razões para uma sub-representação podem ser devido à exclusão de mulheres de redes informais. Para a pesquisadora, uma questão crucial para quem está preocupado com as mulheres e a profissão está na diferença que a diferença de gênero faz.

As mulheres trazem qualidades visivelmente diferentes das dos homens para o ambiente de trabalho? E na Defensoria Pública do Rio de Janeiro isso seria visível? Para ela, uma boa resposta seria "algumas mulheres, em parte do tempo"<sup>47</sup>. (Tradução livre).

Para Freidson (1998), ao olharmos atrás das fachadas formais das profissões, podemos entender o que de fato ocorre na prática, tendo uma visão mais complexa acerca do poder sendo exercido, além de percebermos estatutos oficiais e a legislação influenciando também. No limite das regras e dos padrões estabelecidos, os membros possuem autonomia de suas atividades, tendo autoridade em relação às questões sociais, políticas, econômicas, culturais e até pessoais. Essas formas de interpretar e formular acontecimentos circundam a consciência popular quanto a política.

Nesse trecho, a defensora pública salienta a luta política feminina em prol de mais voz na instituição:

*[...]. A questão de gênero, nós mulheres, nós falamos para as mulheres, a gente não consegue ganhar gente para a causa. Eu trabalhei muitos anos em [ÓRGÃO]. É muito duro e tal, mas você ganha simpatizantes para a causa. A mulher ela tem o encargo primeiro de convencer outra mulher [Risos] e a gente passa a falar pra nós mesmas, mas a gente não ganha simpatizante para a causa. Eu estou muito nesse momento. [...] eu costumo muito falar com as minhas colegas quando elas começam*

<sup>46</sup> Este ano, houve um episódio na Bahia envolvendo um promotor e uma defensora pública no Tribunal do Júri, em que gerou uma ampla repercussão acerca do assédio às profissionais, indo ao encontro das narrativas dos defensores públicos cariocas entrevistados. Ver reportagem em: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2019/07/05/defensora-publica-relata-assedio-em-tribunal-com-promotor-de-justica-na-ba-foi-uma-violacao.ghtml>.

<sup>47</sup> O trecho em língua estrangeira é: “[...] some women, some of the time”. (RHODE, 2001: 09).

*a falar “o olhar feminino...” eu falo: “O olhar feminino vai te levar para onde? Me fala alguma coisa que o olhar feminino tem que trazer, tem que te dar, tem que proporcionar e vamos trabalhar para isso! Não adianta você falar que mais mulher traz o olhar feminino. Esse conceito solto no ar a gente não vai trazer ninguém pra gente! Onde esse olhar feminino quer chegar? ”[...] a gente tem que conseguir transformar isso em ação efetiva ou em objetivos ou em metas que a gente tem que alcançar, ou em projetos que a gente tem que exercer. A gente precisa de um passo à frente para a concretude para tudo isso que a gente tá discutindo. Esse monte de mulher na Defensoria, ele tem que impactar em alguma coisa. (Defensora Pública, 22 anos de profissão, divorciada, sem filhos).*

Nessa outra narrativa, a defensora pública cita que se sente mais respeitada por conta de sua altivez:

*Hoje eu me sinto mais respeitada, mas à base de muita ‘porrada’, muitas brigas. Brigas mesmo! De colega socar a mesa e achar que vai para o físico. E isso não é escutado, mesmo quando a gente demanda proteção, condições mais igualitárias para trabalhar, isso é minimizado. Isso vai na conta do “Ah, ela é muito estressada, reativa!” (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

Deborah Rhode (2001) enfatiza que o fator mais importante para garantir oportunidades iguais para as mulheres na profissão é o compromisso com esse objetivo, refletindo tanto nas prioridades institucionais quanto nas individuais. Os gestores devem estar preparados para manter suas lideranças responsáveis pelos resultados.

No caso da Defensoria Pública do Rio de Janeiro, a entrevistada abaixo relatou que a instituição deveria preparar as mulheres para assumirem cargos de gestão, a fim de atingirem o topo da carreira, ou seja tornarem-se Defensoras Públicas- Gerais, bem como preparar os homens para um olhar acerca do gênero para a melhoria no atendimento do público:

*O grupo demanda que cada uma largue as suas vidas, os seus filhos, os seus companheiros, companheiras, e se vire para se candidatar em alguma coisa. Mas não existe uma preocupação do grupo de que uma mulher ocupando a mesma posição, ela tem que administrar a sua vida pessoal de uma maneira diferente dos homens. É completamente diferente para os gestores: todos os que eu conheço, e posso falar, tiveram o apoio familiar de suas companheiras e esposas, que tiveram que tomar à frente os cuidados com a família para que eles pudessem viver aquela experiência política. Conosco é diferente, né! O grupo não tem essa consciência que para construir uma candidatura feminina, é preciso que o grupo se organize para dar condições para que essa mulher ocupe um espaço. [...] A eleição é muito pessoalizada no Defensor Público Geral. E essa ideia de poder é muito masculina. Para uma mulher, ocupar o poder dessa forma masculinizada significa renunciar uma série de coisas que nem todas estão dispostas. Então, cobrar para que uma mulher renuncie é uma falta de compressão desse grupo. Ao invés de criar um espaço mais favorável para as mulheres, eles querem que as mulheres se encaixem no poder masculinizado, estar disposta a abrir mão a praticamente tudo para viver aquilo ali. E quando não aparece ninguém disposta, o discurso é: “Ah, mas não tem mulher porque ninguém está disposta a se candidatar!” (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

Em relação ao preparo dos colegas para atuarem de forma profissional, a mesma entrevistada colocou:

*[...] E não tem a preocupação de formar esse profissional para prestar uma assistência jurídica qualificada nem na criminal! Lá, eles acham que o único papel dele é de assistir um homem que está preso. Só que ele vai atender a mãe desse cara, a irmã que vai procurar ajuda, a guarda dos filhos desse cara. Como os nossos colegas não tem uma formação para equidade de gênero, racial, eles prestam essa assistência em qualquer lugar que eles estejam na instituição de uma maneira cega para as desigualdades de gênero. (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

Ou seja, através de um treinamento e preparo dos profissionais da Defensoria Pública colocando olhares diferenciados nas questões profissionais, a instituição estaria rumando para ações do profissionalismo. Em relação a ter uma liderança feminina na Alta Administração, a defensora pública abaixo salienta a questão da não preparação de mulheres da instituição para ocupar tal cargo:

*A gente quer uma pessoa que tenha essa visão da importância da igualdade de gênero [...]. Mas, eu vejo também a questão dos homens mais estruturalmente até bem mais preparados. A mulher acaba tendo mais ônus familiar, de filhos, de casa, de cuidado dos pais, irmãos, então elas acabam ficando mais atribuladas, tendo mais dificuldades de exercer um cargo. Então, isso já dificulta. Dificulta às vezes não terem essa visão de se achar que pode. E tem a questão geral às vezes, que as pessoas não acham que é importante também dar condições para isso. Tanto os homens quanto as mulheres. Eu acho que mais homens: “Normal. Não tem, ninguém quis.” [...]. Por que que a gente não está preparando pessoas que possam fazer isso? Para o bem da instituição e não só pelas mulheres [...] (Defensora Pública, 17 anos de profissão, não informou sobre estado civil nem filhos).*

Nas narrativas a seguir, a defensora pública ressalta que se hoje se conversa na Defensoria Pública do Rio de Janeiro sobre desigualdades de gênero, isso se deu por conta de lutas internas políticas, inclusive dentro do mesmo grupo. Sua fala corrobora com a colocação do defensor público entrevistado, ao ser questionado sobre a maior participação feminina nas decisões:

*Eu acho que tem uma diferença entre gestões que provavelmente os meus companheiros de grupo político não conhecem espontaneamente [Risos]. Essa maior preocupação com igualdade de gênero na distribuição nos cargos de gestão, nos cargos de confiança e dos espaços de decisão ela foi conquistada pelas mulheres desse grupo. Não foi uma coisa espontânea que eles tiveram um insight mágico e descobriram que a Defensoria tinha severas desigualdades na questão de gênero. Isso foi conquistado à base de muita discussão, desgaste pessoal, luta mesmo, interna. Mesmo dentro deste grupo. Não era um consenso como é hoje. [...]. Nós somos vistas*

*como pessoas reativas, histéricas. Eu, por exemplo, o pessoal me chama de jacobina<sup>48</sup> da Defensoria. Mas a gente é tida como inconveniente, chata, porque fica 'martelando' a questão. (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

*Natural não! É um tensionamento político natural! Do nosso grupo mesmo! Como as defensoras que mais militam nesse campo, inclusive tem uma coletiva de defensoras aqui no Rio, integram nosso grupo político, há um tensionamento para dar um foco maior nessa política de gênero inclusive na igualdade de representação, na linguagem inclusiva, nas pautas de acesso à justiça. [...]. Isso obviamente me impacta e me influencia (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filhas).*

Para Deborah Rhode (2001) o problema central é a falta de reconhecimento de que há um problema significativo. Para ela, o crescente progresso da entrada das mulheres nas profissões jurídicas criou seus próprios obstáculos para a mudança:

*[...]. Em pesquisas recentes da American Bar Association e National Association for Law Placement, a maioria dos advogados, tanto homens quanto mulheres, concordaram que as mulheres são tratadas igualmente na profissão. Mesmo aqueles que reconhecem o viés de gênero como um problema muitas vezes descartam sua importância ou deixam de reconhecer sua persistência em seus próprios locais de trabalho<sup>49</sup>. (RHODE, 2001:13). (Tradução livre).*

No ramo jurídico, a maioria das pessoas reluta em ver suas próprias atitudes e instituições como algo diferente da meritocracia. Para a pesquisadora, este problema "sem problemas<sup>50</sup>" (grifo original) (tradução livre) é uma preocupação central tanto para a profissão quanto para o público geral. Para ela

*[...]. As barreiras ao avanço das mulheres comprometem princípios fundamentais de igualdade de direitos e justiça social, além de prejudicar o desempenho organizacional eficaz. Em um ambiente cada vez mais competitivo e socialmente diversificado, a profissão precisa refletir um conjunto de experiências e experiências igualmente diversificadas em todos os níveis, em todos os campos da prática. (RHODE, 2001: 13)<sup>51</sup>. (Tradução livre).*

---

<sup>48</sup> Alusão àqueles que eram contra a Monarquia e queriam implantar a República. Os jacobinos defendiam ideias mais radicais que os girondinos e eram apoiados pelos *sans-cullotes*, grupo popular francês. Para saber mais, acessar: <https://pt.m.wikipedia.org/wiki/Jacobinismo>.

<sup>49</sup> O trecho em língua estrangeira é: "In recent surveys by the American Bar association and National Association for Law Placement, a majority of lawyers, both male and female, agreed that women are treated equally in the profession. Even those who acknowledge gender bias to be a problem often discount its significance, or fail to recognize its persistence in their own workplaces."

<sup>50</sup> O trecho em língua estrangeira é: "This 'no problem' problem". (RHODE, 2001: 13).

<sup>51</sup> O trecho em língua estrangeira é: "Barriers to women's advancement compromise fundamental principles of equal rights and social justice, as well as impair effective organizational performance. In an increasingly competitive and socially diverse environment, the profession needs to reflect a similarly diverse set of backgrounds and experiences at all levels, in all fields of practice."

Freidson (1998) analisou que quando há mudanças drásticas na direção estatal, estas podem provocar mudanças nas políticas profissionais. Entretanto, estas mudanças não seriam baseadas na substituição da competência profissional por ideias laicas. Geralmente, seria dar poder a um corpo profissional para desenvolver práticas outras. Logo, para o autor, isso não significaria enfraquecer ou desprofissionalizar uma ocupação, porém, enfraqueceria seus segmentos.

Ou seja, quando o Estado intervém para estabelecer políticas de ações afirmativas dando prioridades a membros menos favorecidos na sociedade - como mulheres e demais grupos minoritários - em escolas profissionais e postos práticos, ele rejeita o profissionalismo, mas promove as preferências de outro segmento, como o político.

#### **2.4. Os sistemas credenciais e os abrigos de mercado na Defensoria Pública do Rio de Janeiro**

Para Freidson (1998), um abrigo de mercado de trabalho representa um controle ocupacional sobre a oferta e demanda no sentido da criação de uma zona exclusiva de jurisdição profissional, ou seja, de um monopólio. E existem vários tipos de abrigos, sendo os critérios que favorecem, afastam ou excluem alguns profissionais variam. O autor sinaliza que o que importa são aqueles abrigos de mercado de trabalho negociados de maneira formal em que se baseiam em competência, treinamento e qualificação, demonstrando mais sobre uma organização ocupacional.

Tais abrigos de mercado podem servir para controlar a entrada daqueles participantes que não se encaixam como membros legítimos. O recrutamento e o treinamento para os considerados competentes são controlados em profissões mais especializadas, mas também nas de menor grau de especialização. A forma de selecionar e treinar um profissional para ser considerado apto a exercer sua profissão é fundamental para manter e estabelecer um abrigo de mercado de trabalho.

Em profissões já estabelecidas há a distribuição informal das atividades para quem deve realizar, bem como quem as pode, mesmo havendo uma organização formal. E tal informalidade é controlada por aqueles que estão nos cargos da Administração. Por conta disso, as profissionais tendem a ficar com funções atreladas às questões do cuidado. No

caso da Defensoria Pública carioca, as mulheres atendem assuntos ligados à família, mulher, diversidade de sexo e raça entre outros, isto é, aos grupos de minorias sociais.

Naquelas atividades onde o prestígio e o *status* são tidos como um capital social pretendidos, as mulheres não são as escolhidas. Entretanto, quando são chamadas para ocuparem outras funções, acabam por receber o rótulo de “arrumadoras”, relacionando ao ambiente familiar que historicamente é visto como o lugar do público feminino. A narrativa abaixo revela a questão da “arrumação da casa”, onde cabe às mulheres esta tarefa:

*[...]. Onde eu chego, eu quero estruturar, arrumar [...] eu acabava assumindo à frente e ia fazendo. Então, meio que me fiz conhecida assim, por ter esse perfil. E aí quando a gestão me apresentou a possibilidade desse cargo, porque os meus colegas me indicaram como uma pessoa que poderia fazer aquilo ali, eu me desafiei. Eu falei: “Eu vou experimentar isso aí! ”. [...] (Defensora Pública, 20 anos de profissão, divorciada, com filho).*

Para Freidson (1998), analisar o *status* e o poder dos profissionais poderia levar a discussões apenas sobre a remuneração, o prestígio ou das condições do trabalho. Não que tais categorias não tenham importância, mas há algo além delas. Pelo fato de um grupo profissional não ser homo, mas sim heterogêneo, existem disputas que intersecciona interesses, onde inclusive, leve a ligações políticas para se estabelecerem.

Logo, seria um grande erro, conforme traz o autor, supor que uma interação social seja totalmente livre e involuntária dentro do mercado de trabalho. E na Defensoria Pública do Rio de Janeiro não ocorre de maneira diferente, haja vista que os profissionais estão sempre tentando de formas coletivas controlar seus trabalhos. As narrativas a seguir refletem aquilo que os entrevistados colocaram como corporativismo, sendo uma forma de defesa de sua instituição dentro do sistema de justiça brasileiro:

*A Defensoria Pública é uma casa onde eu sinto que os colegas têm um coleguismo. [...] Agora, tem uma faceta corporativa muito forte! E eu não tenho também dúvidas de dizer que no geral, no conflito entre essas duas facetas tende a sair vencedora a faceta corporativa. Esse é um problema para as feições constitucionais da Defensoria Pública, que é instituição cunhada para ser promotora de defesa dos direitos humanos. (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filha).*

*Ela tem um DNA corporativista, ela não surgiu como uma demanda da sociedade. Ela é um projeto privado quase de poder institucional que acabou sendo inserido na Constituição e até hoje se movimenta dessa forma. [...] Tem muito essa faceta na Defensoria: de que ela é moldada de acordo com o perfil político do profissional. Quando o núcleo tem uma equipe mais politizada, isso acaba alterando a forma de atuar. [...] (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

*[...] é importante, a nossa atividade individual, mas é muito mais que isso. Então, esse sentido do interesse coletivo, da assistência coletiva que a gente acabou até preenchendo um lugar que antes era só do Ministério Público (Defensora Pública, 20 anos de profissão, divorciada, com filho).*

E devido ao fato de a instituição possuir este aspecto corporativista acaba por não permitir que as disparidades de gênero sejam vistas como um assunto a ser discutido entre os pares, conforme narra a defensora pública abaixo:

*[...] A Defensoria é ainda a instituição precária do sistema de justiça, ela é a mais jovem, a menos estruturada. Em termos salariais, ela é pior. Talvez a gente não possa falar de uma equidade salarial interna, mas pode falar comparando com as outras carreiras: a carreira mais feminina é a menos remunerada. [...] Além dos benefícios pecuniários, tem status diferenciado do Ministério Público, da Magistratura em relação à Defensoria: prestígio, respeito pelas outras instituições. A gente é visto como a carreira “patinho feio” do sistema de justiça, ainda que com o salário equiparado. [...] E a minha geração vem “cortar na própria carne”. E isso é muito mal visto. Pois vem o discurso: “A gente já é super precarizado e você vai justamente fragilizar a nossa imagem, a nossa busca por fortalecimento institucional?” Até na literatura sobre a Defensoria é sempre enaltecendo e nunca mostrando os vícios, as lacunas. (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

Para Freidson (1998), analisar uma teoria corporativista para tentarmos entender sobre as profissões seria pertinente. E indo ao encontro das práticas corporativas, bem como profissionalizantes, a identidade coletiva para Avtar Brah (2006) seria um processo importante:

*“A proclamação de uma identidade coletiva específica é um processo político por oposição à identidade como processo na e da subjetividade. [...] O processo bem pode gerar considerável disjunção psíquica e emocional no domínio da subjetividade, mesmo que aumente o poder em termos da política do grupo”.* (BRAH: 2005: 372).

Para a pesquisadora, um corpo torna-se politicamente ativo na junção dos sentidos da mente e do físico, gerando uma “identidade” (grifo original) própria, criando o que ela chamou de *relacionalidade fragmentária* da subjetividade (BRAH; 2005: 373) (grifo original). E à medida que vai se dissolvendo, ressurge como um traço para a formação de uma outra identidade.

## **2.5. As diferentes percepções de gênero para os homens e para as mulheres da Defensoria Pública do Rio de Janeiro**

Uma das formas que eu havia planejado de efetuar a pesquisa era realizar entrevistas com as mulheres defensoras, mas também com os homens defensores públicos cariocas. Entretanto, consegui pouquíssimos homens dispostos a falar sobre diferentes percepções de gênero na Defensoria Pública. Toda a vez que entrava em contato com um defensor público por *e-mail* ou por rede social, ao identificar meu objeto descrito de forma bastante resumida recebia a negativa ou sequer era respondida após isso.

Um dos casos que me chamou a atenção foi de um defensor público que desde o primeiro contato com profissionais da instituição me era sugerido para que fosse entrevistado. Enquanto fazia a procura para entrevistar tanto defensoras como defensores públicos, por algumas vezes seu nome aparecia como uma pessoa que poderia me auxiliar.

Ao me reportar a ele *via e-mail* - sendo esta uma solicitação sua – e após trocarmos mensagens por aplicativo de uma rede social, informando que seus colegas o haviam me indicado para conversar, o mesmo informou que não conseguiria dar uma entrevista por ser apenas “cadeeiro<sup>52</sup>”, termo por ele usado.

Na narrativa abaixo, a entrevistada coloca suas percepções acerca do gênero:

*Em uma cidade, eu dividia [o atendimento] com um amigo que era gay, o defensor era gay. Então, não tinha essa questão muito de gênero. Pelo contrário, muitas vezes ele me pedia. Era muito engraçado: “Eu não vou fazer Júri! Eu não vou fazer plenário!” Que era exatamente isso, né! [...] Mas aqui na Defensoria... [...]. Eu já tive isso com certeza! Promotores e juízes com comentários atravessados, sabe. Já tive um promotor, inclusive que deu a entender que adorava trabalhar comigo porque eu era muito bonita. E aí eu tive que dar um “corte”, me distanciar e saber me impor, mas já tive. Já tive um juiz também, numa cidade pequena que também falou: “É bom você aqui, você traz o perfume”. Essas piadas, sabe? Mas isso no início da carreira porque depois você vai criando “casca”, você já vai não dando papo, sabe? Mas, no início da carreira tem isso, sim. Você vai entrando no meio: “Não, peraí, vamos conversar e tal”. Mas também, hoje, cada vez mais, eu trabalho mais com mulher: juíza, promotora, então, esse ambiente está ficando muito mais feminista, assim, naturalmente feminista. Policial nunca fez gracinha comigo, não me lembro, assim. No presídio, quando eu ia entrevistar, também ninguém nunca fez gracinha comigo ou fez qualquer comentário atravessado. Os presos também. É engraçado isso. Os presos, nunca! Não tive um preso. Já defendi preso réu de violência sexual, que fez qualquer comentário ou qualquer coisa que me inferiorizasse. Pelo contrário, era sempre muito respeitoso, sempre com muito cuidado. É muito engraçado isso. Essa relação, né! Que a gente pensa: “Ah, o preso, pessoa grossa...” Não! Definitivamente, não! Nunca vi. (Defensora Pública, 8 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

Para esta defensora pública, sua percepção de que ser diferente socialmente dentro do sistema social binário homem - mulher pode produzir práticas de estigmatização, de

---

<sup>52</sup> Entendi que o profissional estava se referindo que sua função era de encarcerar pessoas, sendo ligada à área criminal.

inferiorização, exclusão ou de discriminação no ambiente de trabalho, haja vista que na operação desse sistema, homens e mulheres são reconhecidos visualmente. Logo, a figura do *gay* era mais passível de algum tipo de diferenciação e não ela, como mulher heterossexual.

Para Avtar Brah (2006), a categoria *diferença* é usada como um marcador de desigualdade social. Trajetórias de vidas são construídas por meio de diversas articulações. A categorização sobre o que venha a ser mulher já não é mais vista como uma forma única, com um único sentido. Para a pesquisadora,

O signo “mulher” tem sua própria especificidade constituída dentro e através de configurações historicamente específicas de relações de gênero. Seu fluxo semiótico assume significados específicos em discursos de diferentes “feminilidades” onde vem a simbolizar trajetórias, circunstâncias materiais e experiências culturais históricas particulares. (BRAH; 2006: 341).

Além disso, a pesquisadora ressalta que o poder também pode ser produzido pelas tecnologias dos movimentos dos olhos, criando uma imagem visual também com poderes. E complementa que o corpo humano, de uma maneira geral, é gerador de poder “em sua *fisicalidade, mentalidade e espiritualidade*. (BRAH; 2006: 373).

Na narrativa acima da defensora pública entrevistada, ainda percebemos suas percepções sobre diferentes grupos sociais. Ao destacar a figura de um assistido condenado ou de policiais, relata que nunca sofreu nenhum tipo de assédio por se tratarem de pessoas que, em suas palavras, seriam “grossas”, ou formalmente falando, com graus baixos de instrução, me remetendo à imagem da mulher estudada e educada *versus* o homem grotesco e sem educação descritos por Danièle Kergoat (2010).

A fala da profissional ainda trouxe o fato de que estar trabalhando com mais mulheres atualmente transforma o ambiente mais “feminista”, confundindo categorizações políticas pelo fato de ser majoritariamente mais feminizado.

Um ponto que surgiu durante as entrevistas, mesmo não estando no roteiro ou mesmo não sendo parte do objeto de estudo, foram questões sobre relacionamentos afetivos. Como estavam sendo gravados com a ciência dos entrevistados, trouxe para análise dentro de um contexto sobre diferentes percepções do gênero:

*Eu acho que a gente tem um choque cultural, um choque de gerações mesmo. Isso é muito visível [...] O contato com o jovem, com outra geração, ele te desafia à releitura dos seus conceitos porque você pode não ter um conceito discriminatório, mas você pode ter um conceito retrógrado, que não é a mesma coisa [...] E eu tenho uma experiência pessoal também, que eu acabei namorando um estagiário anos mais novo que eu. Era sensacional o abalo sísmico que a gente causava na rua! Aí, um dia alguém falou assim pra mim: “Sabe por que ninguém fala nada com você? Porque*

*você é defensora! Se você não fosse, todo mundo estaria metendo o apito porque você está saindo com um garotinho. ” Eu não estava saindo com um garotinho, eu estava namorando um rapaz muito mais novo que eu. Mas, e daí? A escolha foi nossa! E o relacionamento terminou [...], mas, por quatro anos deu tudo certo! [...]. Em um primeiro momento, percebia absoluta discriminação: “Pô, tá saindo com estagiário novinho! Que absurdo! ” [...]. Porque a leitura é: ela se aproveita dele e ele se aproveita dela, um se aproveita economicamente e socialmente e a outra se aproveita em termos de relacionamento íntimo. Entendeu? [...]. Por isso que eu falo que muito dessas situações é preciso ter coragem pra enfrentar, mas elas são estruturantes! [...] Quantas vezes eu entrei em elevador e a pessoa perguntava: “É seu filho? ”, e eu falava: “Não! Meu namorado! ” (Defensora Pública, 20 anos de profissão, divorciada, com filho).*

*[...] porque o pessoal casa muito entre si também! Eu mesmo sou casado com uma promotora que eu conheci no trabalho né! [...]. Eu fui estagiário de defensoras, até porque as mulheres são a esmagadora maioria. E eu tive, na faculdade, uma professora, defensora pública, que a gente namorou durante muito tempo, que também me deu essa leitura da Defensoria Pública enquanto instituição e isso contribuiu também para que eu me apaixonasse pela Defensoria Pública. [...]* (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filha).

Podemos analisar que na narrativa da profissional acima havia um julgamento social por seu namorado ser mais novo que ela, além de estar situado hierarquicamente abaixo dela no quadro funcional da instituição, transformando a relação em um jogo de interesses mútuos na percepção alheia, conforme suas palavras. A outra situação, em que o profissional foi namorado de uma defensora pública enquanto era seu aluno, foi contada como algo naturalmente aceito pela sociedade, bem como seu relacionamento com a promotora, financeiramente mais bem remunerada que seu companheiro.

Para Danièle Kergoat (2010) nas relações sociais entre os sexos existem disputas formadas através da divisão do trabalho entre homens e mulheres, havendo um certo controle social da sexualidade e da função reprodutiva as mulheres. Além disso, nessa divisão de tarefas, para a pesquisadora, há dois princípios organizadores: o princípio de separação, em que o trabalho realizado por um ser masculino é visto de forma diferenciada daquele realizado por uma mulher, e o princípio da hierarquia, onde o trabalho de um homem é mais valioso que quando realizado por um ser feminino.

Para Ana Paula Sciammarella e Fragale Filho (2015), em seus estudos sobre a Lei Maria da Penha, ao ser introduzido a categoria *gênero* no Direito como uma forma de categorizar normativamente a fim de operacionalizar melhor as práticas - em casos de violência doméstica contra a mulher - o Judiciário brasileiro passou a operar com a construção de decisões no que

concerne às competências dos JVD<sup>53</sup>s, em que as decisões dos casos iriam constituir, fixar e delimitar competências.

E a partir dessa conceituação, existe o esforço para traduzir tal categoria na tentativa de ser apropriada como uma forma de seleção para determinar o que deve ou não ser tratado pelo sistema de justiça e que área competiria.

A narrativa a seguir expõe essa relação sobre as competências e importâncias na realização das tarefas:

*O desafio aqui é sensibilizar os colegas para trabalhar a questão de gênero. A nossa atribuição natural é enxergar a vulnerabilidade do réu na ação penal. E aí, os colegas percebem o Juizado de Violência Doméstica como uma vara criminal, que tem um réu, que é esse homem que está em situação de vulnerabilidade. Então, tem que ser garantida a defesa desse sujeito. Não precisa ter uma defesa para a mulher porque o Ministério Público está atuando, quando a lógica da Lei [Maria da Penha] é outra: é uma assistência integral a essa mulher, que ela está em situação de vulnerabilidade e ela não consegue se orientar pra buscar seus direitos. Então, a Defensoria é a peça-chave para ela acessar esses direitos! Então, é muito difícil explicar isso aqui na administração geral. [...] E a gente tem uma coordenação de movimentação que tem que cuidar de uma série de problemas, porque está faltando defensora no interior, mas não designa o defensor para atuar no Juizado de Violência Doméstica na defesa da vítima! Porque não é da nossa atribuição natural e a gente não consegue fazer com que os colegas percebam essa necessidade! E aí, o que eu sinto, o que me atinge como defensora é que eu falo, falo, falo e isso muito pouco se assimila. E aí eu levo para o lado de “Ah, isso é coisa das mulheres. As mulheres vão resolver! Elas resolvem tudo mesmo! Elas dão um jeito para tudo! Elas conseguem se virar!” (Defensora Pública, 19 anos de profissão, casada, com filhos).*

Ao ser questionada se o que os defensores públicos cariocas fazem não é uma atribuição natural ou se foi naturalizada uma atribuição, a mesma defensora pública complementa:

*A gente sempre teve essa atuação, na defesa do réu. Mas de 2006 pra cá vem uma lei que muda um pouco essa perspectiva, mas há uma resistência em se apropriar desse novo modelo, desse novo formato. (Defensora Pública, 19 anos de profissão, casada, com filhos).*

Na visão masculina da profissão, podemos ver como as percepções de gênero em relação a suas atuações modificam. Ao ser perguntado se as atribuições na Defensoria Pública carioca poderiam ser associadas à questão de gênero o defensor público respondeu:

*É uma pergunta difícil! Normalmente quando você faz a defesa criminal de uma mulher, esse tema é transversal à questão de gênero. [...] que é completamente diferente da defesa de um homem. De minhas defesas, completamente diferentes! Não tem como se padronizar uma atuação de defesa homem- mulher porque há características diferentes, específicas, que obviamente fortalecem a sua*

---

<sup>53</sup> Juizados de Violência Doméstica.

*argumentação defensiva. (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filhas).*

*[...]. Veio aqui hoje um assistido querendo saber quem eram os defensores do Juizado de Violência Doméstica. Quando ninguém consegue resolver o problema das pessoas, eles vêm parar aqui. Ele veio acompanhado de um advogado. Tudo que eu fiz foi só dizer que o defensor estava lá no 5º Juizado de Violência Doméstica, que tem quatro defensores lá. Eu não sei quem exatamente faz pela vítima quem faz pelo autor porque a designação muda todo mês, eles têm uma organização lá. Você vai lá que é um desses quatro. Só que quando eu falei que eram quatro, o assistido perguntou: “É mulher?” Então, para ele já importa se ele numa situação de violência doméstica vai estar sendo assistido por um homem ou por uma mulher. Então já tem um caso de uma preferência. E essa história do réu acusado de estupro não querer ser defendido por mulher já ouvi também. Isso é meio que recorrente. Agora o inverso, isso nunca aconteceu. De uma mulher falar... [...]. (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filha).*

Para Ana Paula Sciammarella e Fragale Filho (2015), o judiciário ainda é um ramo hermético e reprodutor de práticas discriminatórias que permeiam a sociedade, sendo refratário em relação a algumas reivindicações, em especial às ligadas aos direitos das mulheres, agindo, desta forma, por reforçar as disparidades de gênero.

No que diz respeito às diferentes percepções de gênero, os homens possuem pontos de vistas divergentes ao de suas colegas. Na narrativa abaixo, ao ser questionado se lembrava de algum caso em que uma mulher tivesse sido preterida em alguma ocasião, como interrompida em uma reunião pelo fato de ser mulher, o defensor público respondeu:

*Isso a gente sabe que não acontece com homem! Não pelo fato de ser homem. [...] Não me lembro alguma coisa que tenha presenciado ou tenha me chamado atenção por conta disso não. A gente produz muitos documentos, tanto voltados ao público, à sociedade, quanto documentos internos, alguma coisa de divulgação, alguma coisa acadêmica e de uns tempos para cá a referência expressa à defensora. Porque antes você colocava o gênero “os defensores públicos” era todo mundo. Agora é “as defensoras públicas e os defensores públicos”. A gente tem tido esse cuidado de pensar isso. O texto fica mais difícil de escrever porque é mais fácil escrever os defensores do que ter que colocar os defensores e as defensoras toda a hora! Dificulta um pouco, mas esse cuidado a gente tem procurado ter. Mas, eu não me lembro de... Eu acho o seguinte: o concurso público é uma grande gatekeeper, assim. Então, a partir do momento que a pessoa passa nesse gatekeeper é claro que as diferenças estruturais vão permanecer, mas não sei, na minha experiência eu nunca vi isso. Um fato palpável que eu possa contar e dizer “isso é só porque ela é mulher, se fosse um homem falando isso ou aquilo...” Agora a gente está cansado de ver formação de mesa com uma ‘porrada’ de homem. Ai você olha e diz: “Não tem nenhuma mulher? Será que não tinha uma mulher para colocar aí?” [...] e isso não foi muito espontâneo não! [...]. (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filha).*

Vemos que sua percepção em relação às diferenças de gênero gera um certo trabalho mecânico e não a inclusão propriamente dita. Para ele, flexionar os artigos como

forma de construir tal inclusão social através da comunicação interna da instituição gera uma certa dificuldade. E ao ver o termo *gatekeeper*<sup>54</sup> sendo usado pelo defensor público, me remeti à ideia de que existe um controle institucional por parte da alta hierarquia do sistema de justiça brasileiro, onde há julgamentos morais, inclusive, por parte desta em relação aos profissionais da Defensoria Pública. Talvez tenha sido esta alusão que o profissional tentou expressar. Ainda respondendo à questão, o mesmo defensor público colocou:

*Tem uma situação que a gente organizou um evento<sup>55</sup> aqui e que tinha indicação de um palestrante e uma colega falou: “Não! Esse cara, não! Esse não pode! ”. “E não pode por quê? ” “Porque eu vi um vídeo dele na internet e ele fala coisas profundamente machistas e coisa e tal. ” “Mas é por isso? Mas tem esse outro lado aqui, o cara é bom e tal...” “Não! Mas esse cara não! ” Ai a gente substituiu. Nesse evento, eu me lembro, houve a preocupação de paridade de gênero. Havia a metade de homens e metade de mulheres. Esse palestrante ele foi preterido por outro palestrante e substituiu outro palestrante. Aliás, eu estava na reunião, porque eu estava muito diretamente na organização desse evento. Teve uma discussão com a colega que ela falou isso. [...]. Eu me lembro muito bem disso. É uma discussão eu não quero entrar em detalhes o que foi que ela viu na internet nem de quem era o palestrante, não importa, não convém, mas teve esse episódio sim! E a colega bancou que não, que esse cara não pode! (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filha).*

Para ele, o posicionamento de sua colega em relação ao palestrante que proferiu discursos públicos ofendendo o gênero feminino não seria razão suficiente para que ele não ocupasse um lugar na mesa do evento organizado.

Para este outro defensor, existe uma tentativa de silenciamento das profissionais pelo fato de serem mulheres:

*Entre membros da Administração, nunca percebi esse tipo de questão, mas envolvendo outros defensores, eu já vi claramente uma postura primeiro de indiferença, às vezes de interrupção mesmo, e principalmente de um grupo de defensores mais antigos que tem aquela questão da abordagem referente aos atributos físicos da defensora, mas isso é muito de um grupo de defensores mais antigos. (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filhas).*

Já na percepção de uma de suas colegas:

---

<sup>54</sup> Freidson (1998) utiliza o termo *gatekeeping*. Op. Cit. 42.

<sup>55</sup> Através de informações privilegiadas, obtive conhecimento do caso, em outro momento da pesquisa, mesmo antes de entrevistar este defensor público. Com o gravador desligado, foi-me narrado que o palestrante em questão deu declarações de cunho pejorativo ao gênero feminino durante um programa de entrevista, o qual foi veiculado posteriormente na internet.

*Os homens? Eles acham muito legal! [...], mas eles gostam de ter um chefe homem. Porque a Defensoria é um braço fragilizado do sistema de justiça. É um braço de contra poder que às vezes não interessa investir nela. Então, para lutar tem que ser uma figura masculina. Isso é ainda relevante pra gente, como um todo! Eles acham muito legal, mas ficam [PALAVRÃO] porque a mulher além de licença maternidade, tem direito a readequar férias e aí ela fica um ano em casa, entendeu? “Pô, não precisava tanto, porque eu que tô acumulando o trabalho dela!” E quando você passa a ser uma mulher que se preocupa com essas coisas de gênero, você é estigmatizada. Então, eu sempre tive um posicionamento, trabalho por ele, mas quando eu ganhei o [ÓRGÃO], várias vezes eu encontrava colegas e falava assim: “Ah, agora você é das mulheres, né!”, “Ah, não vá ficar igual fulana não!” [...] “Ah, que coisa chata esse negócio de mesa: então tem que colocar um preto, um aleijado, um não sei lá o quê!”. É legal até que não incomode! É muito fofo ter um monte de mulher, mas incomoda! (Defensora Pública, 22 anos de profissão, divorciada, sem filhos).*

Algumas narrativas de defensores públicos frisavam a questão geracional como um problema a ser sanado por conta das “investidas” dos mais senis em relação às mais jovens, independentemente de serem defensoras, servidoras ou estagiárias. Em todas as entrevistas, quando surgia este assunto, me foi relatado algum tipo de situação com cunho sexual no início de carreira das profissionais:

*É difícil falar algo padronizado. Tem defensor de 72 anos e tem defensora de 26 anos, então há uma distância geracional aqui gigantesca! Se você olhar na perspectiva do último concurso, a questão de gênero é absolutamente natural! Há uma troca, um respeito, enfim. Isso não é uma questão que impacte esses defensores novos [...]. Agora em relação a defensores mais antigos, isso a minha percepção, que causa um estranhamento, eles ainda veem com naturalidade aquele tipo de gracejo que é ofensivo relacionado à beleza, que é relacionado eventualmente a uma posição mais firme da mulher. Que isso parte para uma desqualificação, eventualmente uma histeria. A gente tem defensores com muita distância, então não dá para padronizar assim um comportamento geral. Eu digo que determinados segmentos a questão de gênero é discutida com muita naturalidade, mas em outros com muita dificuldade, com muito preconceito, com muito machismo. Por isso que eu digo padronizada porque não tem como homogeneizar uma classe que tem faixas etárias tão diferentes. A gente faz muita campanha [...] para tentar sensibilizar. Não sei qual o impacto disso, mas acho que o impacto maior é a própria resistência das defensoras porque quando vem um defensor dessa geração mais antiga com essa expressão do machismo velado por piada, gracejo, há uma resistência direta das defensoras. Então há uma geração que está ocupando esse espaço que vai tornar esse tipo de manifestação intolerável! [...] (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filhas).*

*Logo que eu entrei na instituição, trabalhava com dois colegas defensores e aí tinha um juiz que a gente trabalhava em comum. E aí eles falavam assim: “Eu fiz essa petição aqui, mas vai você lá despachar? Que com você, como você é mulher, vai ser melhor, mais fácil da gente ganhar essa liminar!” Isso é o quê? Eu ouvi isso algumas vezes! E eu acho mesmo que se eu fosse, porque eu sou mulher talvez eu conseguisse! Eu já ouvi coisas de juízes que eu saí chorando, ele não me viu chorar, mas eu chorei! Eu fui despachar, no caso era afastamento do lar [...] uma colega tinha já tentado despachar. [...]. No dia seguinte eu que ia fazer a audiência, ela falou assim: “Já que você vai fazer a audiência com o Doutor [JUIZ], será que você pode despachar esse caso [...]? Aí falei: “Claro, despacho!”. Aí eu fui para a audiência, antes da*

*audiência começar, comecei a falar com ele e ele: “Não, espera!”, e eu falei: “Mas a senhora está aí fora [...]” O juiz falou: “Apanhou a vida inteira e agora quer resolver em uma tarde!” [...]. Aí, entre uma audiência e outra, eu insisti, mas estava só eu na sala, o promotor, ele e um oficial de justiça, e aí ele vira para mim e diz assim: “Doutora, tá tão preocupada! E você? Gosta de apanhar?” Aí os outros que estavam na sala riram! Eu lembro que eu falei um monte de coisa, bati a porta da audiência, saí, fui embora para a Defensoria, chorando, não fiz o resto das audiências do dia, aí outra colega que foi lá. Aí eu queria representar contra ele, só que eu fiquei em uma situação ruim, eu não tinha ninguém para testemunhar. Na época, a Administração da Defensoria era outra, eu não sabia se eu ia ter apoio institucional, ia comprar uma briga, eu não fiz nada na época. Simplesmente parei de falar com ele, só falava coisas de trabalho. Eu acho que essas questões que a defensora pode passar são coisas como essa [...] (Defensora Pública, 16 anos de profissão, casada, com filho).*

*Tem muito assédio à estagiária por parte de defensor, mas isso não chega aqui. Tem um caso: em um órgão, havia muita reclamação o que era curioso. Os profissionais são de uma geração mais antiga. Então, eles faziam muitas piadas relacionadas a gênero e orientação sexual. O curioso é que pela primeira vez, as alunas se rebelaram e levaram para a Direção que teve que fazer todo um trabalho de sensibilização dos profissionais. E essa geração apendeu na pancada! A questão aqui interna, a gente já falou, mas vou pedir muita reserva, mas não há tanto [...] isso já houve de defensores antigos em relação a defensoras recém ingressas, impressionante! A gente tinha um que assediava as defensoras novas, resgatando isso na memória. Isso hoje eu não percebo tanto [...]. Mas ainda há muito assédio de defensores em servidoras e de defensores em estagiárias. (Defensor Público, 16 anos de profissão, casado, com filhas).*

*Alguns respeitam, admiram o trabalho, acham mesmo que a Defensoria tem que avançar. Aí tem os que dizem: “Lá vem as feminazis!”, “Você é amiga das radicais!”, “Lá vem você falando dessa questão de gênero, tudo tem que ter gênero!” E pessoas que eu admiro muito! Meio que parece “a louca”. E defensoras também! Algumas mais velhas: “Lá vem vocês com essa história de gênero!” “Você é do grupinho!” “Isso aí você aprendeu com a [DEFENSORA]!” E eu acho que eu não sou tida como radical, eu não sou “a doida”, ainda [Risos], entendeu? Mas outros entendem perfeitamente, acham que a gente está certa e outros nem se preocupam. Nem mulher nem homem. Não estão nem aí! (Defensora Pública, 16 anos, casada com filho).*

Conforme as narrativas acima, a neutralidade e a defesa de classe eram substituídas pela questão geracional, no que concernia ao assédio sobre as mulheres da instituição, bem como a colocação de dúvidas em relação ao trabalho realizado por elas. Logo, a objetividade do concurso, a qual sempre que possível era reivindicada, desaparece nos casos relatados, fazendo uma separação grupal interclasse. A questão de diferença de geração é apontada ressaltando que o comportamento hostil parte também de mulheres antigas na instituição.

Para esta defensora pública entrevistada, existe uma diferença de gênero que poderia ser explicada através de uma energia feminina e uma outra masculina:

*Eu, na verdade, assim, eu acredito, e aí é percepção minha pura. Talvez eu esteja totalmente errada, mas eu acredito que nós temos energia masculina e energia feminina. E não com o sentido de gênero [...]. Eu vivenciei uma situação de violência doméstica na minha casa. Então, pra mim era muito difícil estar ali [na defesa de um réu acusado de violência de gênero]. Eu tive que tirar toda essa minha experiência feminina e atuar com uma objetividade muito grande. Porque, enfim, eu não podia misturar as coisas, sabe? Não podia ter raiva daquela pessoa pelo o que ela tinha feito com uma mulher, apesar de naturalmente eu ter. [...]. No dia anterior, eu fui lá na delegacia conversar com ele pra tentar entender porque que ele matou a facada a mulher dele, o amor da vida dele, sabe? Pra poder defender ele. E aí ele falou que ficou transtornado, que estava bêbado, que amava muito ela. Então, antes de começar o plenário, eu fui de novo na carceragem e eu lembro até hoje que eu virei e falei assim: “Você conseguiu chorar? Olha, eu defendo você só se você chorar no plenário, pedir perdão aos jurados, porque as provas estão todas contra você! ” Eram testemunhas que tinham visto ele dando a facada. Aí, ele falou: “Eu prometo que eu vou chorar! ”. Aí, no dia do plenário, eu fui lá: “Você conseguiu chorar? ”. Ele falou: “Doutora, eu consigo fazer tudo, menos chorar. ” Era um senhor de idade já. E aí, ele olhou pra mim e falou assim: “Faz o que você conseguir que hoje eu sei que eu sou culpado”. Eu fiz o plenário, ele conseguiu tirar umas agravantes, continuou preso e no final, ele me agradeceu. Então, é isso: quando você defende um homem, quando você é mulher e defende um homem, quando você é uma mulher que já teve experiência de violência e defende um homem que pratica violência você tem que anular muita coisa, você não pode ir com sentimento, você tem que ir com a razão. Então, eu acho que isso é um pouco a energia masculina, pra mim. Você tem que se desvincular totalmente da sua experiência feminina, da sua vivência feminina. E porque também tem muitas mulheres que não vivenciaram situações de violência, então, pra essas talvez seja mais fácil, não sei. Desvincular essa realidade do que você tá ali, desvincular o passado do presente pra continuar seguindo. (Defensora Pública, 8 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

Ao ser questionada sobre se os homens procurariam profissões mais masculinizadas do sistema de justiça brasileira por não possuírem a “energia feminina” citada por ela, a mesma defensora pública respondeu:

*Não, muitos homens têm. Conheço colegas que são super acolhedores. Colegas que tem essencialmente essa energia de defesa, de ouvir, de tocar, de ser tocado, de sensibilizar. Muitos colegas. Aliás, pra ser defensor tem que ser, senão você acaba pirando ou vai fazer outro concurso ou tomar “tarja preta”. Você pira! Porque se você não sentir e não for sentido, se você não acolher, não ouvir, você tá na carreira errada! Eu acho que os homens em geral, pelo menos os que me cercam, eles têm que acionar esse momento, essa energia. Tenho muitos colegas aqui dentro que falam que a Defensoria Pública salvou eles. [...] muitos falam: “Se eu não fosse defensor, eu seria um machista, se eu não fosse defensor, eu seria homofóbico”. Muitos colegas. Eu ouço isso de mais de três, eu posso dizer. [...] porque se você pensar quem vem na carreira, em regra, é pessoa classe média alta, grande maioria é pessoa branca, estudou em colégio particular. Então, são pessoas que culturalmente viveram segregados, segregados numa ideologia de segregação mesmo, do tipo “não tira o que é meu, porque é meu! ” E aí não tiveram contatos. E é por isso que eu falo, a Defensoria é um órgão muito democrático porque te faz te sentir tocado. Você não consegue passar uma carreira inteira sem não ser tocado por essas ideologias, por esses pensamentos. Você até consegue, mas você surta! Então, tem muitos colegas homens que falam isso. [...]. Tem um colega meu que ele falou que se fosse juiz, ele ia ser muito escroto [Risos]. Eu acho engraçado eles falarem isso. É uma percepção né! Eu não poderia falar isso deles, mas eles falando, é do tipo “a carreira me tocou*

*de alguma forma”, né!* (Defensora Pública, 8 anos de profissão, solteira, sem filhos).

Ao debatermos o que é “feminino” e “masculino” e as atribuições ligadas a cada um, falamos de uma construção social historicamente produzida e que há algum tempo vem sendo recolocada. Para Judith Butler (2015), existe uma ordem para pertencer a um gênero. E no caso do feminino, ser uma boa mãe, ser desejável aos olhos dos outros, ser uma profissional competente, deve acontecer concomitantemente para garantir respostas a variadas demandas.

Bourdieu (2012) coloca que existe uma hierarquização sexuada, onde a ordem das coisas deve ser respeitada: cabe aos homens os lugares de poder e prestígio e às mulheres, o lugar de subalternidade. Além disso, afirma que uma mulher aprende a ser mulher<sup>56</sup> na medida em que suas habilidades são colocadas à prova constantemente, chamando isso de “impotência aprendida” (2012: 77) (grifo e tradução originais) e revela a virilidade masculina como sendo uma não- feminilidade (2012: 78), onde os homens devem demonstrá-la constantemente ao longo de sua vida social.

Para o autor, existe uma neutralidade profissional no que diz respeito ao sexo em que as diferenças existentes entre homens e mulheres não interferem na construção daquilo que ele chamou de *habitus* sexuada (2012: 9), que produz corpos sexualmente diferenciados e sexualmente diferenciadores, havendo uma construção de forma simbólica sobre o que seria a masculinização do corpo masculino e a feminilização do corpo feminino. Logo, existe uma relação de adestramento de corpos, tornando-os aptos e não aptos para os jogos de poder, seja na política, nas ciências ou nos negócios.

Entretanto, de acordo com Anne- Marie Devreux (2014), Bourdieu não problematizou a questão do gênero como um marcador de desigualdade social. O autor recebeu críticas por não conseguir passar da concepção da reprodução socialmente feita, não inovando no pensamento para uma possível mudança na sociedade.

Para a pesquisadora, não existe apenas uma violência simbólica, mas diferentes outras violências cometidas por homens sobre as mulheres. A pesquisadora ressalta que por estar acontecendo uma crescente feminização nas esferas públicas de poder, isso poderia ser usado com uma forma política para agregar diferentes públicos em uma instituição. E o que pode parecer uma reflexão acerca das diferenças entre as percepções de gênero, na verdade tende a assumir a versão de uma forma desse *habitus* trazido por Bourdieu.

---

<sup>56</sup> E aqui podemos lembrar a famosa frase de Simone de Beauvoir: “Ninguém nasce mulher: torna-se mulher”. Talvez Bourdieu tenha feito um “*bropropriating*”, apropriando-se do pensamento de Simone para criar a “impotência aprendida”.

## 2.6. Algumas considerações

Em ocupações como o Direito, onde a maioria dos novos membros já são mulheres, as instituições deveriam garantir oportunidades iguais não apenas para atrair, mas também para reter e motivar todas as pessoas mais qualificadas, independentemente de serem homens ou mulheres. Deborah Rhode (2001) descobriu que os empregadores mais bem-sucedidos financeiramente são justamente aqueles que mais investem na promoção da igualdade de gênero, apresentando não apenas crescimento econômico como retorno sobre seus investimentos.

Nesse contexto, colegas, instituições e o próprio público atendido se beneficiam com profissões que tragam uma força de trabalho diversificada, podendo trazer diferentes perspectivas, experiências e até preocupações para a resolução de problemas nas áreas do Direito. Construir um argumento moral e pragmático para a diversidade e incorporar metas de diversidade nas políticas e estruturas de recompensa de organizações poderiam ser estratégias, sendo as que serão as mais eficazes vão depender do ambiente de trabalho específico.

A falta de arranjos adequados para realizar seus trabalhos é um problema semelhante para as mulheres profissionais em todo o sistema de justiça, seja nos EUA, como demonstrou Deborah Rhode (2001) ou na França, como colocaram Nicky Le Feuvre e Nathalie Lapeyre (2005), bem como no Brasil.

Para Freidson (1998), que focou seus estudos na formalidade das relações profissionais, sem ignorar que exista uma informalidade na qual são reveladas diversas facetas de uma dada profissão, analisar o contexto das relações entre os defensores públicos cariocas e suas diferentes percepções acerca do gênero demonstra que tais sistemas informais afastam mulheres para cargos com maior prestígio: “[...] No Exército aprendi que as regras formais e os procedimentos são, frequentemente, simples fachadas que escondem uma realidade mais importante que existe por trás delas.” (FREIDSON, 1998: 14).

Gloria Bonelli (2013) fala sobre o *nós*, dando a ideia de indivíduos pertencentes à Magistratura brasileira e os *outros*, em referência aos jurisdicionados. Reestruturei este pensamento, identificando o *nós* sendo os defensores públicos e os *outros* como sendo os servidores públicos da Defensoria Pública carioca.

Na relação entre o *nós* e os *outros*, não ocorre nenhuma identificação entre as categorias de trabalho, mesmo ambas as categorias se tratarem de concursados públicos, logo, funcionários

públicos. As mulheres e os homens defensores públicos da capital do Rio de Janeiro percebiam sempre uma disparidade em relação ao gênero no que tangia às servidoras públicas

Talvez no sentido trazido por Patricia Hill Collins (2015) em relação à categoria *opressão* - em que analisou que diferentes grupos lidam com tal categoria de formas variadas - o que pode ser de extrema importância para um grupo, para outro não o será necessariamente, sendo valorado aquilo que possui relevância para este ou aquele grupo. Ainda, coloca que precisamos entender outras visões sobre opressão:

Aderir a comparações e hierarquizações de opressões - o proverbial “sou mais oprimido que você - nos prende em uma perigosa dança em que competimos por atenção, recursos e supremacia teórica. Ao invés disso, sugiro que examinemos nossas diferentes experiências dentro da mais fundamental relação de dominação e subordinação. (COLLINS, 2015: 14).

Opto por concluir com uma fala que entendo resumir tudo o que abordei ao longo deste capítulo:

*[...]. Eu tenho que ir que ir embora porque minha filha hoje faz apresentação de balé e aí a mãe tem que ir para casa fazer a maquiagem da criança, entendeu? [Risos]. (Defensora Pública, 19 anos de profissão, casada, com filhos).*

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho tentou escapar da naturalização da função do gênero na tentativa de desconstruir a essencialização das atividades nas carreiras jurídicas. Ao contrário, tentei demonstrar que na Defensoria Pública carioca, mesmo com a atuação do *script sexuado de carreira*, existe uma agência nos sujeitos entrevistados que, embora se reproduza a narrativa de que os mesmos sejam construídos socialmente e determinados pela cultura e pela própria narrativa, os sujeitos se constroem de fato “no e através do ato”, conforme salienta Judith Butler (2015), com capacidade de ação e de reflexão.

Tentei, conforme Danièle Kergoat “ [...] desnaturalizar radicalmente as construções que se baseiam na diferenciação das desigualdades, sem com isso perder de vista a dimensão concreta das relações sociais”. (KERGOAT, 2010: 99).

Ao meu ver, a palavra *gênero* usada como uma categoria normativa pelo Direito levava as mulheres defensoras públicas a não se identificarem com ela. Através da aplicação da Lei Maria da Penha (LMP), o entendimento acerca do que viria a ser o gênero tomou sentidos outros que não propriamente a diferença entre homens e mulheres. Para os operadores do Direito, o gênero parece estar atribuído à condição de hipossuficiência de algumas pessoas, em que o poder econômico reduzido é o princípio norteador para uma relação de poder. E neste caso, as mulheres menos favorecidas social e economicamente se enquadrariam nessa categorização.

Conforme Ana Paula Sciammarella e Fragale Filho (2015), o conceito de *gênero* (grifo original) foi tomado emprestado das Ciências Sociais pelo Direito, em que fronteiras e hierarquias acerca deste debate no sistema de justiça brasileiro serviram para se saber quem tem o direito de dizer o Direito, colocando em disputa seu significado, já que o discurso jurídico é um produtor de verdades com legitimidade suficiente para não ser colocado à prova, segundo os próprios operadores desse ramo. Para os pesquisadores,

Nessa linha, poder-se-ia afirmar que a edição da LMP desencadeou um processo de ajuste e filtragem, por parte do sistema de justiça, desse novo conceito, oriundo das ciências sociais e nelas já utilizados para descrever e explicitar certas relações e condições. A categoria gênero passa a incidir sobre o sistema jurídico e que passa a expressar *o que seria gênero* para o poder judiciário nas decisões judiciais. (SCIAMMARELLA; FRAGALE FILHO, 2015: 52).

Em relação à questão do profissionalismo, percebi que na Defensoria Pública, um bom profissional seria aquele entusiasmado, disposto a trabalhar em prol da instituição, sem almejar

cargos políticos, com disponibilidade de tempo e engajado nas lutas da profissão, sendo chamado por uma entrevistada de “defensor sangue verde”. Tal categorização me remeteu à ideia do protótipo de colega criado por Nicky Le Feuvre e Nathalie Lapeyre (2005), sendo o profissional ideal: possuir comprometimento com suas tarefas, ser aguerrido na defesa dos direitos aos assistidos, amar aquilo que faz, correndo o “sangue verde” nas veias dos defensores em prol de defesa daqueles mais necessitados. A cor simboliza a representação da instituição.

Falar sobre diferenças em um ambiente institucionalizado como a Defensoria Pública é trazer à tona debates que circulam e que são naturalizados cotidianamente. Para Avtar Brah (2006), o conceito de diferença se refere à variedade de maneiras como discursos sobre a diferença são formados, contestados, reproduzidos e resignificados, não necessariamente sendo sempre um marcador de opressão e de hierarquia. Mas, é uma questão saber se a diferença resulta em desigualdade ou em diversidade e formas democráticas de agir politicamente. A partir disso, a pesquisadora trabalhou quatro tipos de conceitos de diferença para serem analisados: diferença como experiência, como relação social, como subjetividade e como identidade.

Em relação à diferença como experiência, analisou que seria um processo de significação que pode constituir aquilo que chamamos de realidade, sendo a experiência “[...] o lugar da formação do sujeito”. (BRAH, 2006: 360).

A diferença como relação social poderia ser vista como as trajetórias baseadas na história e na contemporaneidade das práticas culturais que poderiam produzir condições para uma construção de identidades de grupos. Os efeitos das relações sociais não estão apenas confinados a assuntos ligados a uma política institucional ou global, mas à economia e às relações de trabalho.

A diferença como subjetividade está calcada na noção de que o sujeito não existe apenas como um dado, mas sim que é produto do discurso. Os processos de formação de uma subjetividade podem ser sociais e subjetivos ao mesmo tempo, podendo nos auxiliar a entender porque assumimos posições específicas de sujeito as quais são produzidas socialmente.

Finalmente, a diferença como identidade seria onde as identidades assumem uma característica polimorfa frente a conjuntos de circunstâncias sociais, históricas e pessoais. Para Avtar Brah, a identidade pode ser

*[...] o próprio processo pelo qual a multiplicidade, contradição e instabilidade da subjetividade é significada como tendo coerência, continuidade, estabilidade; como tendo um núcleo - um núcleo em constante mudança, mas de qualquer maneira um núcleo - que a qualquer momento é enunciado como o “eu”. (BRAH, 2006: 371). (Grifo original).*

E ao falar das diferenças sobre percepções acerca do gênero na Defensoria Pública elucidado que apesar de ter entrevistado pessoas pertencentes ao mesmo grupo profissional, as percepções sobre o gênero se mostravam distintas entre os integrantes. O fato de reivindicarem alguns ideais aproximados não os faziam pensar de forma igualitária no que dizia respeito à carreira para homens e mulheres. E nesse sentido, a narrativa da entrevistada abaixo corrobora. Ao ser questionada em relação aos seus colegas masculinos terem percepções sobre o gênero ela respondeu:

*Eles não têm! [Risos]. É uma das críticas que eu faço à nossa pesquisa, que a gente deveria aprimorar para a próxima edição, é que a gente só entrevistou mulheres. O resultado seria diferente se a gente tivesse entrevistado os homens também. Perguntando: “Quando você está no seu ambiente de trabalho, você já chamou a atenção para a roupa da sua colega? Na sua vida pessoal, a sua carreira, em algum momento, afetou o exercício da paternidade?” Aí a gente teria um resultado totalmente diferente! Acho que foi falha nossa na construção da pesquisa. [...] A Associação levantou, se não me engano há alguns anos, que do público da Defensoria, 80% era de mulheres, seja em qualquer área. Mesmo que a gente está atendendo um homem que está preso, isso afeta uma mulher, envolve uma mãe, uma irmã uma companheira. (Defensora Pública, 6 anos de profissão, solteira, sem filhos).*

Para Deborah Rhode (2001), “ [...] A justiça fundamental exige uma profissão jurídica que represente adequadamente a comunidade a que serve. Permanecemos a uma distância considerável desse objetivo. Não há maior desigualdade do que o tratamento igual dos desiguais<sup>57</sup>”. (RHODE, 2001:13). (Tradução livre).

Por fim, minha hipótese de que haveria diferentes percepções de gênero no âmbito da Defensoria Pública foi confirmada, muito embora tenha havido por parte dos entrevistados todo um esforço narrativo na tentativa de ocultar tal dado. O sentido dado à palavra *gênero* pelos defensores públicos por mim entrevistados pode estar associado ao sentido dado pelo próprio Direito para tratar de assuntos voltados para crimes contra as mulheres.

E aos associarem gênero às questões jurídicas, os entrevistados se remetiam à ideia de hipossuficiência e vulnerabilidade, ambas categorias utilizadas como um binômio na aplicação da Lei Maria da Penha. Logo, para os profissionais da Defensoria Pública carioca, mobilizar a categoria *gênero* seria mobilizar este binômio, não havendo, portanto, nenhum tipo de identificação com estes profissionais.

---

<sup>57</sup> O trecho em língua estrangeira é: “[...]. Fundamental fairness requires a legal profession that adequately represents the community it serves. We remain a considerable distance from that goal. There is no greater inequality than the equal treatment of unequals”.

Talvez por isso, não consegui entrevistar mais homens defensores públicos e nem ouvir de algumas mulheres defensoras públicas de prontidão que existiam diferenciações na carreira por conta do ser homem ou do ser mulher no interior da instituição.

## REFERÊNCIAS

- BARBALHO, Rennê M. **A feminização das carreiras jurídicas: construções identitárias de advogadas e juízas no âmbito do profissionalismo**. 2008. Tese (Doutorado em Sociologia) – Centro de Educação e Ciências Humanas, UFSCar, São Carlos.
- BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.
- BECKER, Howard S. *et al.* **Boys in white: student culture in medical school**. Chicago: The University of Chicago Press. 1961.
- BERTOLIN, Patrícia T. M. **Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados**. Cadernos de pesquisa, v. 47, n. 163, p. 16-42, jan. / mar 2017.
- BOLTON, Sharon C.; MUZIO, Daniel. **Can't live with 'Em; Can't live without 'Em: gendered segmentation in the legal profession**. *Sociology* vol. 41, nº 1, Londres, 2007, pp.47-64.
- BONELLI, Maria da Gloria. **Docência do Direito: fragmentação institucional, gênero e interseccionalidade**. Cadernos de Pesquisa [online]. 2017, vol.47, n.163, pp.94-120. ISSN 0100-1574. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/198053143659>>. Acesso em: 29 maio 2019.
- BONELLI, Maria da Gloria. **Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família**. Cadernos Pagu [online]. 2016, n.46, pp.245-277. ISSN 0104-8333. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/18094449201600460245>>. Acesso em: 29 maio 2019.
- BONELLI, Maria da Gloria. **Profissionalismo, gênero e diferenças nas carreiras jurídicas**. São Carlos: EdUFSCar, 2013.
- BONELLI, Maria da Gloria *et al.* **Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia**. Tempo social. 2008, São Paulo, vol.20, n.1, pp.265-290.
- BONELLI, Maria da Gloria, BARBALHO, Rennê Martins. **O profissionalismo e a construção do gênero na advocacia paulista**. Sociedade e Cultura, v.11, n.2, jul. /dez. 2008, p. 275 a 284.
- BONELLI, Maria da Gloria. **Arlie Russell Hochschild e a sociologia das emoções**. cadernos pagu (21), 2003, pp.357-372.
- BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- BRAH, Avtar. Diferença, Diversidade, Diferenciação. Cadernos Pagu, Campinas, n.26, jan. /jun. 2006, p. 329-376.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBRADI, Maria R. **Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras profissionais de prestígio**. Revistas Estudos Feministas, 1999. UFSC. Vol. 7, Nº 1 e 2 (1999) Número duplo - Dossiê Mulheres Indígenas.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

CHABAUD- RYCHTER, Danielle; DESCOUTURES, Virginie; DEVREUX, Anne- Marie, VARIKAS, Eleni. **O gênero nas Ciências Sociais**. São Paulo: Editora Unesp; Brasília: Editora Universidade Brasília, 2014.

CHABAUD- RYCHTER, Danielle. **Harold Garfinkel: competência social e atribuição do gênero**. In: CHABAUD- RYCHTER, Danielle *et al*; O gênero nas Ciências Sociais. São Paulo: Editora Unesp; Brasília: Editora Universidade Brasília, 2014.

CLAIR, Isabelle. **Howard S. Becker. Desvio e identidades de gênero**. In: CHABAUD- RYCHTER, Danielle *et al*; O gênero nas Ciências Sociais. São Paulo: Editora Unesp; Brasília: Editora Universidade Brasília, 2014.

COELHO, Edmundo Campos. **As profissões imperiais: medicina, engenharia e advocacia no Rio de Janeiro (1822-1930)**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

COLLINS, Patricia Hill. **Em direção a uma nova visão: raça, classe e gênero como categorias de análise e conexão**. Renata Moreno (org.). In: Reflexões e práticas de transformação feminista/ São Paulo: SOF, 2015, pp. 13-42. Disponível em: <<http://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2016/01/reflex%C3%B5esepraticasdetransforma%C3%A7%C3%A3ofeminista.pdf>>. Acesso em: 17 abril 2019.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Nossa história**. Disponível em: <<http://www.defensoria.rj.def.br/Institucional/historia>>. Acesso em: 17 abril 2019.

DEVREUX, Anne- Marie. **Pierre Bourdieu e as relações entre os sexos: uma lucidez obstruída**. In: CHABAUD- RYCHTER, Danielle *et al*; O gênero nas Ciências Sociais. São Paulo: Editora Unesp; Brasília: Editora Universidade Brasília, 2014.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FONTAINHA, Fernando de C. *et al*. **Processos seletivos para a contratação de servidores públicos. Brasil, o país dos concursos?** Rio de Janeiro: FGV Direito Rio, 2014.

FONTAINHA, Fernando de C. **Como tornar-se juiz? Uma Análise Interacionista sobre o Concurso da Magistratura Francesa**. Curitiba: Juruá, 2013.

FREIDSON, Eliot. **O renascimento do profissionalismo**. São Paulo: EDUSP, 1998.

FREIDSON, Eliot. **Professional powers: a study of the institutionalization of formal knowledge**. Chicago: University of Chicago Press, 1998.

GAGNON, John H.; SIMON, Willian. **Sexual Scripts: Permanence and Change**. Archives of Sexual Behavior, Vol. 15, No. 2, 1986 archives of Sexual Behavior, Vol. 15, No. 2, 1986.

GOMES, Juliana C. A.; NOGUEIRA, Rafaela, ARGUELHES, Diego W. **Gênero e comportamento judicial no supremo tribunal federal: os ministros confiam menos em relatoras mulheres?** Revista Brasileira Políticas Públicas, Brasília, v.8, nº 2, 2018, p. 854- 876.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça; Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais.** Tempo Social, v. 26, n. 1, 2014. p. 62-73. Disponível em: <<http://www.journals.usp.br/ts/article/view/84979/87743>>. Acesso em: 25 abr. 2019.

JUNQUEIRA, Eliane B. **A mulher juíza e a juíza mulher.** In: BRUSCHINI, Cristina; HOLANDA, Heloisa Buarque de (ed.). *Horizontes plurais: Novos estudos de gênero no Brasil.* São Paulo, Fundação Carlos Chagas e Editora 34, 1998, pp.67-104.

KARPIK, Lucien. **Les Avocats. Entre l'Etat, le public et le marché XVIIIème-XXème siècles.** Paris: Gallimard, 1995.

KÉRGOAT, Danièle. **Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais.** Novos estudos – CEBRAP [online] n.86, 2010, p. 93-103 Disponível em :<<http://www.scielo.br/pdf/nec/n86/n86a05.pdf>>. Acesso em: 25 abril 2019.

LE FEUVRE, Nicky; LAPEYRE, Nathalie. **Les “scripts sexués” de carrière dans le professions juridiques en France.** *Work & Society* vol. 1, nº 3, Londres: Mirella Giannini, 2005, pp.102-126.

MANNHEIM, Karl. **A mentalidade utópica.** In: SOUSA, C. M., org. Um convite à utopia. Campina Grande: EDUEPB, 2016. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/kcdz2/pdf/sousa-9788578794880-03.pdf>>. Acesso em 05 set. 2019.

RIO DE JANEIRO (Estado). Defensoria Pública Geral. **Prefácio.** In: Gênero, sociedade e defesa de direitos: a Defensoria Pública e a atuação na defesa da mulher. Rio de Janeiro: CEJUR, 2017.

ROCHA, Jorge A. **Michel Foucault: crítico-esteta-cínico mitigado.** Campina Grande: EDUEPB, 2014. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/r9b6b/pdf/rocha-9788578791841.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2019.

RHODE, Debora L. **Women and the Legal Profession.** Chicago: American Bar Association, Commission on women in the Profession, 2001.

SCIAMMARELLA, Ana Paula. **Magistratura das magistradas: Uma análise da condição profissional feminina no Judiciário fluminense.** 2019. Tese (Doutorado em Ciências Sociais e Jurídicas), Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito, UFF, Niterói.

SCIAMMARELLA, Ana Paula; MOREIRA, Rafaela S.; FRAGALE FILHO, Roberto. **Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro.** E-Cadernos, CES, 24, 2015: 57-77.

SCIAMMARELLA, Ana Paula; FRAGALE FILHO, Roberto. **(Des) construindo gênero no Poder Judiciário. ex æquo,** n.º 31, 2015, pp. 45-60. Disponível em: <[http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0874-55602015000100005](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602015000100005)>. Acesso em 05 set. 2019.

SILVEIRA, Maria Natália B. da. **As delegadas de polícia de São Paulo: profissão e Gênero.** 2009. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Centro de Educação e Ciências Humanas, UFSCar, São Carlos.

THORNTON, Margaret. **Dissonance and distrust: Women in the legal profession.** Melbourne, Oxford University Press, 1996.

VAZ, Daniela V. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil.** Economia e Sociedade, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765- 790; dez. 2013.

WIEDERMAN, Michael W. **Sexual Script Theory: Past, Present, and Future.** J. DeLamater, R.F. Plante (eds.), Handbook of the Sociology of Sexualities, Handbooks of Sociology and Social Research, DOI 10.1007/978-3-319-17341-2\_2, Springer International Publishing Switzerland, 2015. Acesso em: 08 ago. 2018.