

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS PENAIS**

KIMBERLY DO CANTO WINTER DOS SANTOS

**VIOLÊNCIA SIMBÓLICA: UMA ANÁLISE DA VIVÊNCIA LABORAL DAS
DEFENSORAS PÚBLICAS DA DEFENSORIA PÚBLICA ESTADUAL DO RIO
GRANDE DO SUL**

Porto Alegre
2019

KIMBERLY DO CANTO WINTER DOS SANTOS

**VIOLÊNCIA SIMBÓLICA: UMA ANÁLISE DA VIVÊNCIA LABORAL DAS
DEFENSORAS PÚBLICAS DA DEFENSORIA PÚBLICA ESTADUAL DO RIO
GRANDE DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharela
em Direito, junto à Faculdade de
Direito da Universidade Federal do
Rio Grande do Sul.

Orientadora: Professora Doutora
Vanessa Chiari Gonçalves

Porto Alegre
2019

KIMBERLY DO CANTO WINTER DOS SANTOS

**VIOLÊNCIA SIMBÓLICA: UMA ANÁLISE DA VIVÊNCIA LABORAL DAS
DEFENSORAS PÚBLICAS DA DEFENSORIA PÚBLICA ESTADUAL DO RIO
GRANDE DO SUL**

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Vanessa Chiari Gonçalves
Orientadora

Professor Doutor Pablo Rodrigo Afllen da Silva
Avaliador 1

Professor Doutor Ângelo Roberto Ilha da Silva
Avaliador 2

Porto Alegre
2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço a mim, por ter sido forte o suficiente para aguentar cada dia ruim ao longo da minha graduação e nunca desistir de lutar por uma advocacia popular e militante.

Agradeço à minha mãe, Luciane, por toda sua força e seu brilhantismo. Ser tua filha e te ter como exemplo é uma honra. És a mulher mais forte que conheço e todas minhas vitórias são dedicadas a ti.

Agradeço ao meu pai, José, por me apoiar em todas minhas batalhas e ser meu alicerce para que todas minhas conquistas se concretizassem.

Agradeço à minha irmã e ao meu cunhado, meus afilhados de casamento: Yádini e Fabrício. À Yádini, por ser minha grande inspiração desde sempre. Sempre me espelhei e me espelharei em ti; e ao Fabrício pelo companheirismo ao longo de todos esses anos.

Agradeço ao meu irmão, Thierry Henry, por colorir meus dias com sua risada e carinho. Tua felicidade me faz feliz também.

Agradeço às minhas tias, Tatiane e Tais, por estarem sempre ao meu lado: nas minhas vitórias e nas minhas derrotas.

Agradeço às minhas avós e aos meus avôs, Terezinha, Edy, Mosarte e Gilberto, que já não estão mais nesse plano, mas que estão eternizados no meu coração. Os passos deles me fizeram ser quem eu sou hoje.

Agradeço às minhas melhores amigas: Júlia e Milka.

À Júlia, por ser minha companheira por esses dez anos. Tu me fazes crer que amizades verdadeiras existem. Tua força, companheirismo e apoio foram fundamentais nas minhas conquistas ao longo desses anos. Agradeço ao universo por ter te encontrado.

À Milka, por toda compreensão e serenidade. Tua presença me traz paz e é muito gratificante saber que existem pessoas tão boas no mundo. Tenho muita sorte de ser tua amiga.

Agradeço à minha amiga Rafaela, por esses longos 14 anos de amizade. Eu espero que venham muitos anos a mais com a tua companhia, a qual me faz tão feliz.

Agradeço às minhas amigas e companheiras do coletivo Juntas! e, especialmente, à Franciele, à Stéphanie, à Carla e à Victória. Eu sozinha ando bem, mas com vocês ando melhor.

Agradeço à minha amiga Paula, por me ajudar no desenvolvimento desse trabalho e por ser minha primeira e grande amiga ao longo da graduação. Tu és uma mulher mais forte do que imaginas.

Agradeço ao Lucas, por todo carinho e apoio, por alegrar meus dias nos momentos conturbados e acreditar no meu potencial, me fazendo sentir tão especial. Eu acredito muito no teu potencial e tu és especial para mim também.

Agradeço aos companheiros e às companheiras do coletivo Juntos! e do Movimento Esquerda Socialista, por estarem ao meu lado nas trincheiras, lutando para deixar esse mundo um lugar mais justo e igualitário.

Agradeço aos meus e às minhas colegas do estágio no 1º Juizado da Vara das Execuções Criminais de Porto Alegre, por todo aprendizado e pelas amizades que perduraram. Obrigada por me fazerem acreditar que existem pessoas preocupadas e humanas no meio jurídico, dispostas a fazerem o sistema carcerário um pouco mais ameno.

Agradeço aos meus e às minhas colegas do escritório Paese, Ferreira & Advogados Associados, por toda sensibilidade e carinho - e por me fazerem acreditar que a justiça pode se concretizar para quem mais precisa.

Agradeço aos meus e às minhas colegas do Serviço de Assessoria Jurídica Gratuita e, especialmente aos grupos GEIP (Grupo de Estudos e Intervenção em matéria Penal) e ao GAJUP (Grupo de Assessoria Justiça Popular). Vocês fizeram o meu curso de graduação ter um sentido especial.

Agradeço as defensoras públicas da Defensoria Pública do Rio Grande do Sul (DPE-RS), por se disporem a realizar entrevistas com interesse e atenção, bem como à Virgínia Feix, do Centro de Estudos, Capacitação e de Aperfeiçoamento da DPE-RS (CECADEP) por todo auxílio no desenvolvimento da presente pesquisa.

Agradeço à UFRGS, pela oportunidade de estudar em uma das melhores universidades públicas, gratuitas e de qualidade do país.

Agradeço à minha orientadora, Vanessa, por todo apoio ao longo das pesquisas na graduação, por ser tão inspiradora e por ministrar as aulas mais instigantes e críticas.

Agradeço a todas e todos que estiveram ao meu lado ao longo dessa trajetória. Vocês são parte do que me faz forte e eu amo vocês com todo meu coração.

*“esta é
uma carta de amor
há muito devida
para cada uma
& toda
mulher
que percorreu
esses campos
antes de mim
&
fez
o caminho
suave o bastante
para que eu
o atravessasse e
chegasse
ao lado
aonde elas não poderiam
nunca ir.
por isso
devo muito
a vocês.*

– mas devo algumas coisas a mim mesma também.”

Amanda Lovelace – A Bruxa Não Vai Para a Fogueira Neste Livro

RESUMO

A violência simbólica está presente nas relações sociais entre os gêneros. Sua personificação se dá por meio de uma dimensão propriamente simbólica da visão androcêntrica de dominação, que se consolida a partir de uma construção social e sua naturalização. Desse modo, a presente pesquisa se subdivide em três etapas, com a finalidade de compreender se as defensoras públicas da Defensoria Pública do Rio Grande do Sul sofrem violência simbólica e em que situações. A primeira se esmera a analisar cientificamente o conceito teórico de violência simbólica e de dominação do masculino sob o feminino, principalmente no que se refere ao aspecto profissional, através de pesquisa bibliográfica. A segunda etapa expõe brevemente o contexto social da Defensoria Pública do Estado Rio Grande do Sul (DPE-RS) no que se refere à igualdade de gênero. Por fim, na terceira etapa há a análise das vivências profissionais de dez Defensoras Públicas da DPE/RS por meio de entrevistas semiestruturadas, com questões abertas, utilizando como metodologia o método monográfico. Com base no estudo dos dados fornecidos pelo DPE-RS e das entrevistas, conclui-se que a violência simbólica se faz presente em diversas situações relatadas pelas defensoras dentro da instituição, se manifestando em maior grau na área criminal. Ademais, pode-se perceber que existe um reflexo do habitus patriarcal por meio da análise dos dados quantitativos.

Palavras-chave: Defensora Pública; Dominação Masculina; Violência Simbólica; DPE-RS.

RÉSUMÉ

La violence symbolique est présente dans les relations sociales entre les genres. La personnification s'affiche par voie d'une dimension proprement symbolique de la vision androcentrique de la domination, celle-là se consolide à partir d'une construction sociale et de sa naturalisation. Ainsi, la présente étude se subdivise en trois étapes, afin de comprendre si les Défenseuses Publiques de la Défense Publique du Rio Grande do Sul subissent violence symbolique et les situations où cela se passe. La première étape analyse scientifiquement le concept théorique de violence symbolique et domination du masculin sous le féminin, principalement par rapport à l'aspect professionnel, par la recherche bibliographique. La deuxième étape expose brièvement le contexte social de Défense Publique de l'État du Rio Grande do Sul (DPE-RS) en rapport à l'égalité de genre. À la fin, dans la troisième partie, il y a une analyse des expériences professionnelles de Défenseuses Publiques de la DPE-RS par des interviews semi-structurées avec des questions ouvertes, en utilisant comme méthodologie la méthode monographique. Sur la base d'une étude des données fournies par le DPE-RS et des interviews, il est conclu que la violence symbolique est présente dans des diverses situations rapportées par les défenseuses dans l'institution, se manifestant de façon plus élevée dans le domaine criminelle. De plus, on peut s'apercevoir qu'il existe un reflexe de l'habitus patriarcal par l'analyse des données quantitatives.

Mots-clés : Défense Publique ; Domination masculine ; Violence symbolique ; DPE-RS.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES – FIGURAS, GRÁFICOS OU QUADROS

Gráfico 1. Número de Defensoras Públicas e Defensores Públicos da DPE-RS no ano de 2014 a 2018.....	33
Gráfico 2. Número de Homens e Mulheres ocupando cargos administrativos na DPE-RS de 2016 a 2018.....	34
Tabela 1, Número de Defensoras Públicas e Defensores Públicos de acordo com a faixa etária em 2018.....	39

SUMÁRIO

RESUMO.....	7
RÉSUMÉ.....	8
LISTA DE ILUSTRAÇÕES – FIGURAS, GRÁFICOS OU QUADROS.....	9
INTRODUÇÃO.....	10
1. A VIOLÊNCIA SIMBÓLICA E A DESIGUALDADE DE GÊNERO.....	12
1.1. O poder simbólico e o habitus.....	12
1.2. A violência simbólica de gênero.....	14
1.3. A violência simbólica de gênero nas relações de trabalho.....	17
2. A DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL COMO MEIO SOCIAL ANALISADO.....	22
2.1. Considerações gerais.....	22
2.2. A DPE-RS e a igualdade de gênero promovida e vivenciada na instituição.....	24
2.3. A representatividade feminina na história da DPE-RS.....	28
2.4. Dados quantitativos.....	32
3. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM AS DEFENSORAS PÚBLICAS DA DPE-RS.....	35
3.1 Metodologia de pesquisa.....	35
3.2 Sobre as idades e a trajetória profissional na DPE-RS das entrevistadas.....	38
3.3 Discriminações em razão do gênero feminino.....	39
3.4 Dificuldades para exercer cargos de liderança e comando.....	47
3.5 Dificuldades para se manifestar no exercício da profissão.....	51
3.6 Situações de assédio.....	53
3.7 Repensar atitudes pelo fato de ser mulher.....	55
CONCLUSÃO.....	58
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61

INTRODUÇÃO

O Poder Simbólico se manifesta de diferentes formas e através de um processo de estruturação de estereótipos, desenvolvidos na sociedade e nos meios sociais ao decorrer da história. A forma em que estruturas de dominação se expressam de maneira naturalizada - e, por isso, são caracterizadas como estruturas – é compreendida como algo habitual, denominado por Pierre Bourdieu como *habitus*. Desse modo, a dominação do masculino sobre o feminino é uma forma em que este poder se manifesta rotineiramente.

Os principais referenciais teóricos utilizados na presente pesquisa são as duas conceituadas pesquisas de Pierre Bourdieu, intituladas O Poder Simbólico e a Dominação Masculina. Outrossim, foram usados como base teórica complementar, especialmente, os dois volumes da obra O Segundo Sexo, de Simone de Beauvoir: Fatos e Mitos e a Experiência Viva. Ambos autores questionam em suas obras a natureza da compreensão da condição feminina na sociedade e da divisão entre os sexos entendida, supostamente, como biológica e espontânea.

Ao analisar acerca da predominância de uma cultura patriarcal e androcêntrica, percebe-se que a maneira que esta se enraíza e prevalece nos meios sociais é através de uma violência dotada de simbolismo. Essa atitude não ocorre de uma maneira propriamente física, mas causa consequências danosas psicologicamente e moralmente às vítimas, figurando, como principais agentes que contribuem para a perpetuação da violência nas instituições, o Estado, a Igreja, a Família e a Escola. Por conseguinte, no presente trabalho, buscou-se examinar se existe violência simbólica na instituição jurídica Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul (DPE-RS), em relação às mulheres que exercem o cargo de defensoras públicas, utilizando-se, para isso, como metodologia científica, a pesquisa bibliográfica, entrevistas semiestruturadas e o método monográfico.

Sendo assim, a presente pesquisa foi subdividida em três capítulos que tem como objetivos, respectivamente: explicar acerca dos conceitos de violência simbólica e de dominação masculina no meio profissional; compreender a realidade da DPE-RS na temática de igualdade de gênero; e, por fim, analisar as entrevistas realizadas com as defensoras públicas, buscando identificar se há presença de violência simbólica nas suas vivências laborais e, caso positivo, em que medida.

Assim, no primeiro capítulo foram explicados os conceitos bourdianos a respeito do poder simbólico e suas estruturas de dominação: estruturas estruturantes e estruturas estruturadas. Para, em seguida, compreender melhor a conceituação de violência simbólica de gênero, tendo em vista que esta é um modo do referido poder se manifestar nos meios sociais. Com isso, essa etapa do trabalho é encerrada com a explanação acerca da existência desse tipo de violência nas relações de trabalho, para, na última etapa da pesquisa, tais conceitos serem retomados ao analisar as respostas das entrevistadas.

Posteriormente, no segundo capítulo, realizou-se um estudo acerca do histórico da DPE-RS, como foi sua instauração e qual seria a identidade da instituição, com a intenção de compreender quais são suas finalidades e seus principais objetivos. Dessa maneira, através de dados dos relatórios anuais e das respostas das entrevistadas, foram observados dados quantitativos acerca da representatividade feminina nos cargos de chefia em conselhos e em subdefensorias. Em seguida, foram elencados alguns projetos realizados pela respectiva defensoria centrados na temática de gênero e suas abordagens no decorrer dos anos examinados. O capítulo é finalizado com informações em relação ao número de defensoras públicas e de defensores públicos, bem como de mulheres e de homens em cargos administrativos na DPE-RS, a fim de melhor perquirir sobre a representatividade de gênero institucional.

Por meio do terceiro e último capítulo, foram analisadas as entrevistas realizadas com dez defensoras públicas da DPE-RS. O contato das entrevistadas foi repassado por meio do Centro de Estudos, de Capacitação e de Aperfeiçoamento da Defensoria Pública (CECADEP), de modo que não houve interferência da pesquisadora na escolha. Nas entrevistas, foram realizados sete questionamentos que permitem às defensoras exporem situações em que entendem que vivenciariam discriminações de gênero nas suas atividades profissionais, visto que as perguntas foram amplas e permitiram respostas abertas. Sendo assim, em cada subitem do capítulo foram mencionadas algumas respostas das entrevistadas, onde foi possível identificar circunstâncias que possuem características para detectar a ocorrência de violência simbólica, de acordo com a pesquisa bibliográfica exposta no primeiro capítulo.

1. A VIOLÊNCIA SIMBÓLICA E A DESIGUALDADE DE GÊNERO

1.1. O poder simbólico e o habitus

A presença do poder simbólico está nas mais variadas formas de estruturação da sociedade humana e influi diretamente nos seus modos de expressão e cultura - caracterizando-se como uma forma de dominação. No que se refere às relações sociais e à desigualdade de gênero, este poder demonstra significativa influência.

Sua conceituação origina-se do pensamento do antropólogo e sociólogo Pierre Bourdieu¹ e parte do pressuposto de que a organização e a formação das sociedades reproduzem a lógica de um poder simbólico, que age por meio de estruturas estruturadas, estruturas estruturantes e instrumentos de dominação que influem em um espaço social, derivando de e corroborando o *habitus*.

Dessa forma, Bourdieu afirma que a sociedade humana e a percepção que temos dela é produto desta estruturação e dos instrumentos de dominação. As estruturas supramencionadas devem ser entendidas como ferramentas de conhecimento e constituição do mundo objetivo (estruturas estruturadas ou *modus operandi*), bem como meios de comunicação (estruturas estruturantes ou *opus operatum*) - como a própria linguagem, o discurso e as condutas.² Por consequência de sua operação fática na sociedade, que ocorre de maneira praticamente internalizada e muitas vezes sutil, grupos sociais dominantes acabam reproduzindo violência e dividindo a sociedade entre opressores e oprimidos, de acordo com as características de cada um.

Esta maneira automatizada e incorporada inconscientemente pelos atores da sociedade é designada como *habitus*. Esse conceito seria como um meio gerador de práticas que ocorrem rotineira e reiteradamente, acabando por construir uma cultura de dominação. O engendramento composto por ideais da cultura dominante se manifesta por esta prática sistemática que é internalizada não só pelo sujeito

¹ Pierre Félix Bourdieu (1930-2002) foi um teórico construtivista estruturalista francês, sendo um dos sociólogos do século XX mais influentes atualmente. Bourdieu compreendia o mundo social através de três conceitos principais: capital, *habitus* e campo. Suas obras utilizadas como referenciais teóricos centrais na presente monografia são *O poder simbólico* (1989) e *A dominação masculina* (1998).

²BOURDIEU, P. O poder simbólico. Lisboa: Difel, 1989, p.9-16.

dominante, como também pelo dominado - com o auxílio de instrumentos de dominação, como a divisão do trabalho por meio do sexo, por exemplo. Assim, explica Bourdieu:

Os sistemas simbólicos, como instrumentos de conhecimento e de comunicação, só podem exercer um poder estruturante porque são estruturados. O poder simbólico é um poder de construção da realidade que tende a estabelecer uma ordem gnoseológica: o sentido imediato do mundo (e, em particular, do mundo social) supõe aquilo a que Durkheim chama de conformismo lógico, quer dizer, uma concepção homogênea do tempo, do espaço, do número, da causa, que torna possível a concordância entre as inteligências.³

Pressupondo, então, a existência desta concordância entre as inteligências assimiladas por Bourdieu, o poder simbólico se reproduz no mundo social de modo que os oprimidos e os dominados não reconheçam conscientemente sua opressão dentro da sociedade, visto que é algo intrínseco na sua formação como indivíduo. Por conseguinte, este “poder invisível” só pode ser exercido pela cumplicidade daqueles que não querem saber que estão sujeitos a ele ou até mesmo que o exercem.⁴

Assim, a reprodução do poder simbólico é manifestada na sociedade por meio de uma violência - denominada por Bourdieu como violência simbólica. A depender do conceito e das pessoas analisadas, o nível de violência pode se manifestar com maior intensidade, de mais ou menos formas. A violência ocorre quando, em uma situação de interação, um ou vários atores agem, de maneira direta ou indireta, causando danos a uma ou a várias pessoas, em graus variáveis, seja em sua integridade física e moral, seja em suas participações simbólicas e culturais.⁵

Dentro desse contexto de violência simbólica e de relações de poder está inserida a violência de gênero. Tendo em vista que a violência resulta de um processo de construção histórica que a legitima, sua manifestação se dá de maneira automática e sutil nas relações sociais e é resultado de uma dominação, em que o fato de haver reconhecimento e cumplicidade faz dela uma violência contida de simbolismo, subjetividade e não arbitrariedade.⁶

³BOURDIEU, P. O poder simbólico. Lisboa: Difel, 1989, p.9.

⁴BOURDIEU, P. O poder simbólico. Lisboa: Difel, 1989, p.11-12.

⁵MICHAUD, Y. A violência. São Paulo: Ed. Ática, 1989, p.11.

⁶Yves Michaud apud Luciano Santana Pereira, em: “O Poder Simbólico e suas Manifestações nas Organizações”, 2015. Disponível em <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-poder-simblico-e-suas-manifestaes-nas-organizaes/>> Acesso em: 14/09/2019.

1.2. A violência simbólica de gênero

Entende-se por violência simbólica de gênero aquela que reflete por meio da dominação do masculino sobre o feminino. Não se trata apenas de um fator biológico e neutro, mas sim de uma biologização social que interfere em toda perspectiva de compreensão da sociedade pelos seus atores e que está presente em diferentes formas de estruturação.

Beauvoir afirma que os preconceitos sociais aparecem não somente em relação aos corpos enquanto corpos, mas por meio de tabus, costumes e leis, não sendo apenas a fisiologia que geraria valores patriarcais. Entretanto, ao decorrer da história do desenvolvimento da sociedade humana, buscou-se um modo de justificar a desigualdade no tratamento entre mulheres e homens ⁷

Bourdieu, ao citar Yvonne Knibiehler, anatomista do século XIX, em seu título “*Les médecins et la nature féminine au temps du Code Civil*”, afirma que, ao analisar o corpo da mulheres visando a justificar o que lhes é imposto, eram utilizados discursos moralistas para explicar oposições tradicionais entre o interior e o exterior, a sensibilidade e a razão, a passividade e atividade - formulando uma divisão arquetípica dos gêneros.⁸ Ademais, ao dissertar acerca da construção social dos corpos, Bourdieu afirma que há uma dicotomia onde as oposições supramencionadas são justificadas por meio de uma visão androcêntrica e a ordem social é uma maneira de ratificar a dominação masculina, por meio da divisão sexual do trabalho, da distribuição de atividades atribuídas a cada um dos dois sexos e dos espaços que são destinados aos indivíduos de sexos opostos.⁹

Isso significa dizer que existe uma construção histórica e cultural que fortaleceu e estruturou a dominação masculina por meio do poder e da violência simbólica. As palavras de Beauvoir, “*Ninguém nasce mulher: torna-se mulher.*”¹⁰ visam explicar a lógica androcêntrica, onde o sujeito homem é utilizado como a medida de todas as coisas e tudo que ele não é passa a ser considerado feminino,

⁷BEAUVOIR, S. O Segundo Sexo: Fatos e Mitos – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016, p. 64-65.

⁸BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 29.

⁹BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 22-24.

¹⁰BEAUVOIR, S. O Segundo Sexo: A Experiência Viva – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016, p. 11.

e, por isso, deve ser dominado e entendido como algo inferior, acabando por ocasionar a naturalização da dominação simbólica de gênero. Assim, afirma:

O mundo sempre pertenceu aos machos. Nenhuma das razões que nos propuseram para explicá-lo nos pareceu suficiente. É revendo à luz da filosofia existencial os dados da pré-história e da etnografia que poderemos compreender como a hierarquia dos sexos se estabeleceu. Já verificamos que, quando duas categorias humanas se acham presentes, cada uma delas quer impor à outra sua soberania; quando ambas estão em estado de sustentar a reivindicação, cria-se, entre elas, seja na hostilidade, seja na amizade, sempre na tensão, uma relação de reciprocidade. Se uma das duas é privilegiada, ela domina a outra e tudo faz para mantê-la na opressão.¹¹

Essa visão dicotômica entre o feminino e o masculino acarreta a violência simbólica como forma de opressão e submissão da mulher. Compreendida como uma forma de violência sutil e muitas vezes imperceptível, a violência simbólica ocorre por meio de uma lógica paradoxal de dominação masculina e submissão feminina que a ordem social patriarcal e androcêntrica exerce sobre as mulheres e sua consciência. Dessa maneira, os dominados inconscientemente aplicam categorias construídas do ponto de vista dos dominantes às relações de dominação, fazendo-as assim serem vistas como naturais.¹² Nota-se, desse modo, que não só os homens reproduzem a violência simbólica, como também as mulheres, visto que faz parte do *habitus*. Saffioti explica:

Obviamente, os homens gostam de ideologias machistas, sem sequer ter noção do que seja uma ideologia. Mas eles não estão sozinhos. Entre as mulheres, socializadas todas na ordem patriarcal de gênero, que atribui qualidades positivas aos homens e negativas, embora nem sempre, às mulheres, é pequena a proporção destas que não portam ideologias dominantes de gênero, ou seja, poucas mulheres questionam sua inferioridade social. Desta sorte, também há um número incalculável de mulheres machistas. E o sexismo não é somente uma ideologia, reflete, também, uma estrutura de poder, cuja distribuição é muito desigual, em detrimento das mulheres.¹³

Ademais, partindo do entendimento do senso comum, o conceito de violência muitas vezes só é compreendido como algo que se manifesta materialmente por meio da agressão física, psicológica, verbal e moral nas suas formas mais extremas.

¹¹BEAUVOIR, S. O Segundo Sexo: Fatos e Mitos – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016, p. 95.

¹²BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 40.

¹³SAFFIOTI, E. Gênero, Patriarcado e Violência – 2ª ed. – São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, p. 34.

Todavia, o simbolismo por trás da violência de gênero está em toda configuração da sociedade patriarcal e sua ordem social, bem como se apresenta de modos diversos e minuciosos, como, por exemplo, é caso dos conceitos *maninterrupting*, *bropropriating*, *mansplaining* e *gaslighting*.¹⁴ Haja vista que ocorre a adesão da violência simbólica pela mulher, que se encontra em posição de subordinação, compreende-se que a relação de dominação acaba sendo assimilada como natural e é internalizada pelos atores do espaço social. Dessa maneira, a materialização da violência se consubstancia de acordo com o capital simbólico em poder dos homens e se perpetua. Desse modo, explica Bourdieu:

Assim, o ponto de honra, essa forma peculiar de sentido do jogo que se adquire pela submissão prolongada às regularidades e às regras da economia de bens simbólicos, é o princípio do sistema de estratégias de reprodução pelas quais os homens, detentores do monopólio dos instrumentos de produção e de reprodução do capital simbólico, visam assegurar a conservação ou o aumento deste capital: estratégias de fecundidade, estratégias matrimoniais, estratégias educativas, estratégias econômicas, estratégias de sucessão, todas elas orientadas no sentido de transmissão dos poderes e dos privilégios herdados.¹⁵

É necessário compreender que a conceituação de capital na teoria de bourdiana refere-se às formas de poder. Logo, por meio do capital simbólico, a dominação masculina se consolida. Ou seja, o capital nada mais é do que materialização de um ou mais modos de poder simbólico, sendo o homem o detentor do capital simbólico no campo social, que, por sua vez, é patriarcal e androcêntrico. A reprodução desse capital referido pode ser exercida por diversos atores, principalmente instituições, uma vez que estas norteiam o pensamento e o senso comum dos componentes do meio social e corroboram a manutenção do *status quo*.

As estruturas de dominação são produto de um trabalho incessante e, portanto, histórico, em que agentes específicos contribuem para a sua perpetuação,

¹⁴ *Maninterrupting*, *bropropriating*, *mansplaining* e *gaslighting* são conceitos criados pelas feministas norte-americanas que significam, em resumo e respectivamente: a interrupção da fala da mulher pelo homem; a apropriação de ideias das mulheres pelos homens; o fato do homem explicar conceitos óbvios ou que as mulheres já têm conhecimento para elas; e a violência psicológica que leva a mulher e quem está ao seu redor entender que ela é incapaz ou enlouqueceu. Tais informações foram retiradas do seguinte artigo: SALGADO, G. As mulheres no campo do direito: retratos de um machismo à brasileira. s/d. Disponível em:

<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-FD-UFU_v.44_n.02.05.pdf> Acessado em: 15/09/2019.

¹⁵ BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 66.

como as instituições, famílias, Igreja, Escola e Estado.¹⁶ As instituições jurídicas não estão isentas da reprodução do poder simbólico masculino e sua consequente violência, visto que toda sua estruturação e funcionamento é composta dentro desta lógica dominante. Destarte, a violência simbólica atinge diretamente as mulheres que atuam nestes meios, como é o caso das trabalhadoras das instituições que compõem o meio jurídico, a exemplo daquelas que laboram junto à Defensoria Pública do Estado, abordadas na presente pesquisa.

1.3. A violência simbólica de gênero nas relações de trabalho

No decorrer da história da nossa sociedade, a visão dicotômica e estereotipada de gênero vai se estruturando e se enraizando, sendo o ambiente de trabalho um dos meios sociais em que a violência simbólica se perpetua. Desse modo, o sujeito mulher ainda sofre, hodiernamente, uma série de dificuldades específicas - como a dupla ou tripla jornada de trabalho: doméstica, familiar e no ambiente de trabalho; escassez de modelos e exemplos a serem seguidos; a dificuldade na conciliação que lhes é imposta entre a dedicação ao trabalho e à família. Todos estes empecilhos limitam a concretização da igualdade substancial de gênero e, por conseguinte, atravancam a vida social, profissional, econômica, política e a tomada de decisões das mulheres.

A biologização social reflete diretamente na divisão sexual do trabalho, sendo utilizada como uma maneira de justificar o tratamento desigual, em uma lógica completamente distinta da visão aristotélica, entre homens e mulheres no emprego. Tal fator pode ser analisado historicamente, como bem explica a historiadora francesa Perrot:

Essa exclusão das mulheres pouco condiz com a Declaração dos direitos do homem, que proclama a igualdade entre todos os indivíduos. As mulheres não seriam "indivíduos"? A questão é embaraçosa; muitos pensadores - como Condorcet, por exemplo - pressentiram-na. Única justificativa: argumentar sobre a diferença dos sexos. É por isso que esse velho discurso retoma no século XIX um novo vigor, apoiando-se nas descobertas da medicina e da biologia. É um discurso naturalista, que insiste na existência de duas "espécies" com qualidades e aptidões particulares. Aos homens, o cérebro (muito mais importante do que o falo),

¹⁶BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 56.

a inteligência, a razão lúcida, a capacidade de decisão. Às mulheres, o coração, a sensibilidade, os sentimentos.¹⁷

A história, enquanto ciência e disciplina, analisa majoritariamente o desenvolvimento do trabalho e dos direitos trabalhistas a partir de uma visão androcêntrica, visto que é pesquisada e estudada por sujeitos que também estão inseridos no meio social em que o *habitus* patriarcal impera. No entanto, a história da inserção das mulheres no mundo do trabalho deve ser compreendida de uma maneira distinta, uma vez que o trabalho feminino enfrentou e enfrenta uma série de obstáculos que o masculino não vivencia e nem vivenciou.

Na era da industrialização, o cenário, como de costume, foi desfavorável às mulheres. Quando eram autorizadas a trabalhar pelos seus maridos, o trabalho realizado era remunerado com valores inferiores aos dos homens, tendo em vista que sua inferioridade era explicada de modo supostamente científico, estando entre tais estudiosos o médico italiano Cesare Lombroso. Ademais, o trabalho feminino era direcionado para os cargos menos qualificados e sem regulamentação.¹⁸

Beauvoir afirma que toda a história das mulheres foi escrita diretamente pelos homens, com isoladas manifestações contra seu injusto destino¹⁹. Não foi diferente no momento em que foram inseridas no trabalho assalariado. Os desafios enfrentados pelas mulheres são reflexos da realidade androcêntrica e patriarcal dominante.

Assim, explica:

As classes em que as mulheres gozavam de certa autonomia econômica e participavam da produção eram as classes oprimidas e, como trabalhadoras, eram as mulheres mais escravas ainda do que os trabalhadores. Nas classes dirigentes as mulheres eram parasitas e, como tais, submetidas às leis masculinas: em ambos os casos, a ação era-lhes quase impossível. Os direitos e os costumes nem sempre coincidiam: e, entre eles, o equilíbrio se estabelecia de maneira que a mulher nunca fosse concretamente livre.²⁰

¹⁷PERROT, M. Os Excluídos da História: operários, mulheres e prisioneiros. – 4ª ed – Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988, p. 177.

¹⁸CALIL, L. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. 30/04/2007. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/direito-do-trabalho-da-mulher-ontem-e-hoje/>> Acesso em: 27/09/2019.

¹⁹BEAUVOIR, S. O Segundo Sexo: Fatos e Mitos – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016, p. 95. (Ao fazer essa afirmação, Beauvoir refere-se à Christine de Pisan, à Mary Wollstonecraft e à Olympe de Gouges como exemplos).

²⁰- BEAUVOIR, S. O Segundo Sexo: Fatos e Mitos – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016, p. 187.

No Brasil, até 1962 os maridos detinham o poder de autorizar suas esposas a exercer trabalhos - somente sendo derogado através da vigência da Lei. nº 4.121/62 (Estatuto da Mulher Casada). Já na década de 70, com a crise econômica e o início da ditadura militar, a presença das mulheres no mercado de trabalho aumenta. Outrossim, na década de 80, marcada pela estagnação econômica, houve a diminuição do número de empregados assalariados e o aumento do trabalho informal - afetando diretamente as mulheres, uma vez que, com o número expressivo de demissões dos homens, considerados os chefes de família na época, as mulheres acabaram sendo vítimas da informalização do trabalho, pois tiveram que auxiliar economicamente seu grupo familiar.²¹

Com a entrada do novo milênio, as dificuldades das mulheres ainda se encontram presentes no exercício de suas profissões. Conforme pesquisas desenvolvidas pela OIT²² no ano de 2016, em que foram analisados 142 países, as mulheres permanecem em categorias profissionais subrepresentadas e distantes dos cargos de chefia, tanto em países subdesenvolvidos, como naqueles desenvolvidos. Ainda, foi constatado que, também em ambas as categorias econômicas de países, as mulheres realizam, em média, pelo menos duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados do que os homens, trabalhando mais horas por dia do que os homens, quando se considera o trabalho pago e também aquele não remunerado.

Em relação à influência do trabalho doméstico e familiar não remunerado, as mulheres enfrentam uma série de empecilhos, sendo mais dificultoso para elas o acesso aos cargos de chefia e comando, bem como a oportunidades de emprego em geral. Nesse sentido, analisa Lopes:

A maternidade, em razão da má distribuição de papéis que ainda perdura na sociedade brasileira, pesa sobre a mulher. É certo que haverá famílias compostas por pais responsáveis, que dividam igualmente os encargos decorrentes das responsabilidades familiares. Mas essas famílias não são a regra. Ademais, os empregadores não têm como saber quais famílias praticam a repartição igualitária das tarefas familiares e, na dúvida, vão supor que será a mulher a maior encarregada. E esta suposição motivará a preferência pelo trabalhador homem na carreira. A estagnação da mulher na

²¹CALIL, L. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. 30/04/2007. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/direito-do-trabalho-da-mulher-ontem-e-hoje/>> Acesso em: 27/09/2019.

²²OIT. Mulheres no Trabalho: tendências 2016. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_457096/lang--en/index.htm> Acesso em: 25.09.2019.

carreira é fator que também contribui com o abandono voluntário do trabalho remunerado na época pré-escolar da prole.²³

Além do mais, o mesmo relatório supramencionado destaca que as diferenças salariais entre homens e mulheres não estão relacionadas com o nível de desenvolvimento econômico do país, pois alguns dos países com níveis mais elevados de rendimento per-capita estão entre aqueles que têm diferenças salariais entre homens e mulheres mais elevadas. Dessa maneira, conclui-se que o desenvolvimento econômico, por si só, não garante uma distribuição salarial equitativa entre homens e mulheres.²⁴

Apesar da discriminação em relação às mulheres estar presente em diversos meios sociais, os quais independem da classe econômica, é importante salientar que, dentro da categoria mulher, há minorias que sofrem mais violência simbólica do que outras, como é o caso das mulheres negras, de renda baixa e das transexuais – cada qual com dificuldades específicas.

Davis, em seu livro *Gênero, Raça e Classe*, explana acerca de uma série de dificuldades que as mulheres negras e proletárias enfrentaram, que não eram sofridas pelas brancas e as pertencentes à burguesia. No caso da luta pelo sufrágio universal, por exemplo, explica a filósofa que as trabalhadoras negras nunca deixaram de lutar pela causa e, no entanto, durante a vigência, por meio da legislação da segregação racial nos Estados Unidos, perderam o seu direito a voto e não obtiveram apoio ou protestos das mulheres brancas em relação a essa questão. Além disso, afirma que, as mulheres negras, ao lutarem por um movimento multirracial pelos direitos políticos das mulheres, muitas vezes eram vistas pelas sulistas como “membras” dispensáveis. Em um país com um passado escravocrata como o Brasil, este recorte de raça e classe deve ser considerando ao se analisar questões referentes à violência de gênero.²⁵

Existem dois tipos de igualdade: a formal e a substancial. A formal é a que está na letra da lei. No entanto, por si só, ela não é suficiente. É necessário que coexista a ela a igualdade substancial, para que a justiça interseccional impere. De acordo com Crenshaw, ter garantias constitucionais e estatutárias de igualdade não

²³ LOPES, C. Direito do Trabalho: da proteção à promoção. Campinas: Cadernos Pagu, n. 26, 2006, p. 428. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>. Acesso em: 28/09/2019.

²⁴ OIT. Mulheres no Trabalho: tendências 2016. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_457096/lang--en/index.htm> Acesso em: 25.09.2019.

²⁵ DAVIS, A. Mulheres, Raça e Classe, São Paulo: Boitempo, 201, p. 154-155.

garante efetivamente a igualdade, tampouco a neutralidade das instituições, inclusive as jurídicas, que podem ser manipuladas para legitimar a dominação social.²⁶

A lei pode ser usada como base para mudança social, como no caso da CEDAW, da Lei Maria da Penha, da regularização da licença maternidade, entre outras legislações que coadunam com o pensamento aristotélico de tratar os desiguais de maneira desigual, na medida de suas desigualdades. Todavia, também devem existir práticas substanciais que efetivem essas normativas e não reproduzam a violência simbólica e, assim, desconstruam as estruturas patriarcais em todos meios sociais em que elas se reiteram e proliferam.

²⁶ CRENSHAW, K. Revista Themis: Gênero, Justiça e Direitos Humanos – Justiça Interseccional, novembro de 2018, p. 18-34.

2. A DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL COMO MEIO SOCIAL ANALISADO

2.1. Considerações gerais

Conforme analisado no capítulo anterior, a violência simbólica de gênero se reproduz em diversos meios sociais, dentre eles está o ambiente de trabalho. Tendo em vista o *habitus* oriundo da padronização de conceitos estereotipados e dicotômicos entre homens e mulheres, as dificuldades enfrentadas pelo gênero feminino são maiores do que aquelas experienciadas pelo gênero masculino. Dessa maneira, o presente capítulo pretende expor e analisar a situação e o histórico da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul (DPE-RS), objetivando compreender a instituição jurídica enquanto meio social na qual o poder simbólico pode se refletir na perpetuação da violência simbólica de gênero, direcionada às próprias profissionais defensoras que dele fazem parte. Por conseguinte, no desenvolvimento da referida análise, foram utilizados dados retirados dos relatórios anuais da DPE-RS, bem como respostas das entrevistadas e pesquisa bibliográfica.

Partindo de uma visão idealista e superficial do funcionamento do direito na sociedade, as instituições jurídicas seriam um instrumento humano que proporcionaria a implantação de uma justiça jusnaturalista nos meios sociais. Sendo assim, o papel destas instituições estaria em corrigir o que é considerado transgressor de uma norma e os operadores do direito acabam sendo considerados apenas garantidores da manutenção da ilegalidade, marginalidade e violência em níveis entendidos como razoáveis.²⁷ Todavia, é necessário resgatar os conceitos bourdianos elencados no primeiro capítulo desta monografia para analisar as instituições, visto que elas nada mais são do que um meio social - o qual também está sujeito a conceitos engendrados que corroboram com o *habitus* dominante. Logo, mesmo nas instituições caracterizadas por serem vanguardistas e progressistas, como a DPE-RS, pode ser observada a perpetuação do poder

²⁷FIGUEIRA, Dermeval J.. Sobre a significação atual do Direito e das instituições jurídicas. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 5, n. 44, 1 ago. 2000. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/35>. Acesso em: 21 out. 2019.

simbólico por meio da violência simbólica de gênero sofrida pelas próprias defensoras públicas.

A DPE-RS nasceu no ano de 1991, com a Lei Complementar Estadual n. 9.230, visando a cumprir direitos e garantias da Carta Magna - de acordo com seu artigo 1º, com pequena modificação dada pela Lei Complementar nº 10.194/94²⁸:

Art. 1º - A Defensoria Pública é instituição essencial à atuação jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a orientação jurídica, judicial e extrajudicial e a defesa, em todos os graus, dos necessitados, na forma do art. 5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal e art. 1º da Lei Complementar nº 80, de 13 de janeiro de 1994.²⁹

Ressalta-se, desse modo, que a DPE visa a cumprir de maneira prioritária o direito constitucional e fundamental de assistência jurídica integral e gratuita para os que necessitam da mesma, o qual foi positivado na Constituição Federal Brasileira do ano de 1934. Não obstante, apesar de possuir esta importante responsabilidade, a DPE-RS é a instituição jurídica do Estado que detém a menor dotação orçamentária do Sistema de Justiça de 2018, representando apenas 7,66%, enquanto o Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul detém 20,43%, bem como o Poder Judiciário retém 71,91%.³⁰ Esse mesmo padrão se repete em todos os relatórios anuais disponíveis eletronicamente, ou seja, desde 2007. Desse modo, a instituição enfrenta uma série de dificuldades para desempenhar sua função pela precarização orçamentária que enfrenta, como as expostas por Alves:

Falta de investimentos adequados e necessários para o pleno funcionamento das Defensorias, sobretudo, o tratamento desigual e discriminatório conferido à instituição em confronto com as demais carreiras jurídicas; também é grave a sobrecarga de trabalho resultante da existência de uma demanda muito superior à capacidade dos órgãos de atuação; outrossim, deve ser consignado o problema relativo às precárias condições de funcionamento, visto que não raro as Defensorias estão instaladas em locais insalubres, não possuem equipamentos e mobiliário necessários às suas atividades, não contam com quadro de pessoal de apoio, além da falta de Defensores Públicos em quantitativo suficiente; esse quadro gera uma sensação dramática de falta de qualidade na prestação de serviços, sobretudo na perspectiva do cliente, que muitas vezes tem que esperar horas para ser atendido; isto é uma realidade, em que pese a reconhecida qualidade técnica das intervenções processuais dos Defensores Públicos, fato que

²⁸ DPE-RS. RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2018. Dados, Ações, Projetos e Números. p. 8-9.

²⁹ ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, LEI COMPLEMENTAR Nº 9.230, de 06 de fevereiro de 1991, (atualizada até a Lei Complementar nº 13.484, de 19 de julho de 2010), ALERS. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/FileRepository/repLegisComp/Lec%20n%C2%BA%2009.230.pdf>>

³⁰ DPE-RS. RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2018. Dados, Ações, Projetos e Números. p. 21.

é sistematicamente reconhecido pelos integrantes das demais profissões jurídicas.
31

Porém, sua relevância no cenário da justiça estadual não diminui em razão deste fator, visto que sua atuação é primordial para garantir o acesso à justiça dos vulneráveis economicamente. Desse modo, a Defensoria Pública é reconhecida por, mesmo diante das dificuldades, ter uma cultura progressista e, por isso, se destaca. Por tal motivo, foi a instituição escolhida para o presente trabalho, uma vez que podemos analisar a existência da violência simbólica nos mais diversos meios sociais, os quais possuem diferentes particularidades, apontando que, mesmo aqueles que possuem características positivas e humanas, podem reproduzir esta violência - uma vez que sofrem a influência do *habitus* patriarcal e androcêntrico.

2.2. A DPE-RS e a igualdade de gênero promovida e vivenciada na instituição

Ao analisar o desenrolar histórico das mulheres nas relações de trabalho no primeiro capítulo, pode-se verificar que a divisão sexual do trabalho, repleta de conceitos engendrados, contribuiu de maneira significativa nas dificuldades enfrentadas pelo gênero feminino no ambiente laboral. Em um local como a DPE-RS, em que as mulheres defensoras lidam com problemas físicos e estruturais, como também assumem uma posição de liderança e comando, os empecilhos enfrentados podem ser os mais diversos.

Dessa maneira, nas entrevistas realizadas junto às defensoras da DPE-RS, além de terem sido colhidas informações fundamentais sobre as dificuldades sofridas por essas profissionais, foram também coletados alguns dados importantes para compreendermos com maior diafanidade o meio social que está sendo analisado.

O organograma da Defensoria Pública é composto por diversos órgãos e cargos responsáveis por funções específicas. Seus órgãos administrativos superiores são a Corregedoria-Geral, o Conselho Superior e a Defensoria Pública-Geral - este último sendo constituído por três Subdefensorias: institucional, administrativa e jurídica. Atualmente, a administração superior da DPE-RS possui

³¹ALVES, 2006, p. 353. ALVES, Cléber Francisco. Justiça para todos! Assistência Gratuita nos Estados Unidos, na França e no Brasil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

majoritariamente homens ocupando os cargos principais, contabilizando 6 defensoras públicas e 10 defensores públicos.³²

Analisando as posições exercidas individualmente, de acordo com o Relatório Anual da DPE-RS de 2018, observa-se que, em relação aos cargos de Defensor Público-Geral do Estado, de Defensor Público Chefe de Gabinete, de Defensor Público Assessor de Gabinete, de Subdefensor Público-Geral do Estado para Assuntos Jurídicos, de Subdefensor Público-Geral para Assuntos Administrativos, de Subcorregedor-Geral, todos os seis, são ocupados por homens. Nesse mesmo panorama, encontram-se somente três cargos exercidos de maneira individual por mulheres - os de Subdefensora Pública-Geral do Estado para Assuntos Institucionais, de Defensora Pública-Assessora Administrativa e de Corregedora-Geral.³³

Outrossim, referente aos cargos exercidos em companhia de um ou dois membros, ou seja, os de Defensores Públicos-Assessores Institucionais, de Defensores Públicos-Assessores Jurídicos e de Defensores Públicos-Corregedores, quatro são ocupados por homens e três por mulheres. Já nos cargos relacionados à gestão de 2018 a 2020 do Conselho Superior, composto por onze membros, a realidade é um pouco distinta, uma vez que seis são ocupados por mulheres e cinco por homens. Entretanto, o defensor público presidente do referido conselho é homem, uma vez que é o mesmo que exerce a função de Defensor Público-Geral do Estado.³⁴

Parece haver uma representatividade mais escassa de mulheres em comparação aos homens nos cargos de maior hierarquia da DPE-RS, de acordo com os dados expostos acima. Em uma sociedade construída em bases patriarcais, a desigualdade entre os sexos no ambiente de trabalho não é algo incomum. Os espaços que compõem o Poder Judiciário em unidade (considerando os polos de defesa e os de acusação) são historicamente conhecidos por terem uma composição majoritariamente masculina. Desse modo, é importante salientar que

³²Estas informações foram retiradas do endereço eletrônico institucional da DPE-RS. Disponível em: <<http://www.defensoria.rs.def.br/administracao-superior>> Acessado em: 25.10. 2019.

³³Estas informações foram retiradas do endereço eletrônico institucional da DPE-RS. Disponível em: <<http://www.defensoria.rs.def.br/administracao-superior>> Acessado em: 25.10.2019.

³⁴Estas informações foram retiradas do endereço eletrônico institucional da DPE-RS. Disponível em: <<http://www.defensoria.rs.def.br/administracao-superior>> Acessado em: 25.10. 2019.

todos estes espaços foram conquistados pelas mulheres, por meio de diversas lutas sociais.

A representatividade feminina nos ambientes laborais e, entre eles, no meio jurídico, possui uma importância específica, porque comprova as conquistas femininas para mulheres no momento atual, servindo de inspiração. Além disso, motiva futuras profissionais, rompendo com paradigmas patriarcais de dominação masculina no meio profissional. A importância da concretização dessa representatividade também se apresenta para os próprios homens identificarem as mulheres de maneira igualitária e não como seres inferiores ou incapazes de realizar determinadas atividades. As instituições estatais que representam os três poderes - judiciário, legislativo e executivo - muito se apoiam em um discurso de igualdade de direitos, sem dar a atenção devida às desigualdades existentes na sociedade, sendo a de gênero uma delas. Por isso, é importante ressaltar a diferenciação entre igualdade formal e substancial, já abarcada no primeiro capítulo³⁵. Assim destaca Menezes:

Negar as desigualdades de gênero é ignorar a trama das construções sociais e assumir um discurso simplista da igualdade, de forma mágica, como um direito adquirido por estar na lei. A luta das mulheres pelos direitos faz parte das fases históricas da humanidade. É um movimento social que avança de acordo com a tomada de consciência e que se articula, também, conforme Carla Cristina Garcia (2013, p. 13), como uma filosofia política, mas que carrega uma ética provocada pela reflexão da forma de se estar no mundo. Essa reflexão é feita a partir da tomada de consciência da condição feminina e da exploração do trabalho feminino para a manutenção da família.³⁶

A partir desses apontamentos, é relevante salientar que a importância da representatividade para a manutenção dos direitos sociais das minorias, nesse caso, das mulheres. Este discurso vai ao encontro justamente ao que Beauvoir alerta quando explana quanto à atenção a qual deve ser tomada por parte das mulheres, tendo em vista que muitas conquistas são frutos de demandas de lutas políticas: *“N’oubliez jamais qu’il suffira d’une crise politique, économique ou religieuse pour*

³⁵ Vide página 20.

³⁶ MENEZES, NILZA. VOZES EM CONTRALDO: O lugar das mulheres magistradas no judiciário de Rondônia. Mandrágora, v.21. n. 2, 2015, p. 159-177. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/MA/article/view/6026/5075>> Acessado em: 27.10.2019.

que les droits des femmes soi ent remis em question. Cesdroits ne sont jamais acquis. Vous devrez ester vigilantes votre vie durant.”³⁷

No que se refere à abordagem do debate acerca dos direitos das mulheres, a DPE-RS tem realizado uma série de campanhas que pautam a temática da discriminação em relação às mulheres, basta observar os relatórios anuais disponíveis eletronicamente.

Desde 2007, em todos os anos, ocorreram campanhas ou capacitações que pautavam os direitos das mulheres, entre elas estão: o Projeto “Acolher - Atendimento às Mulheres Vítimas de Violência” e o Projeto “Efetivação da Lei Maria da Penha - Criação do Núcleo de Família e de Defesa da Mulher” (2007); a Participação do Núcleo de Apoio e de Execução no Fórum Permanente de Combate à violência doméstica contra a Mulher em parceria com o Poder Judiciário, Ministério Público Estadual, Secretaria da Cidadania e Ação Social do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, ONG Themis, ONG Mulheres Negras (2010); o Lançamento da “Patrulha Maria da Penha” com a realização de mutirão de atendimento e participação no evento “Ação Global”, com o tema “Mulheres” (2013); os cursos de capacitação das defensoras e defensores intitulados “Feminicídio Negro” e “Direitos Sexuais e de Gênero: a Aplicação dos Princípios de Yogyakarta” (2017); como também a Campanha “Mulheres Brasileiras Históricas (2018).³⁸

Os eventos e projetos supramencionados são somente exemplos de algumas ações que a DPE-RS vem realizando ano após ano. Grande parte deles foi projetado e efetivado pelo Núcleo de Defesa da Mulher (NUDEM), o qual realiza ações de defesa das mulheres frente à violência doméstica há mais de dez anos, sendo a sua formação reflexo da Lei 11.340/06 (Lei Maria da Penha) e oriunda de recursos econômicos do PRONASCI - Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania, mediante um Convênio entre a DPE-RS e a Secretaria de Reforma do Judiciário.³⁹ Trata-se um problema latente e que necessita de atenção frente os

³⁷ “Nunca se esqueça que basta uma crise política, econômica ou religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados. Esses direitos não são permanentes. Você terá que manter-se vigilante durante toda a sua vida.”. Esta citação foi retirada de: DAOU, S. Z. . História dos Direitos das Mulheres: um instrumento de formação de consciência, 2019. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/wp-content/uploads/2017/08/Saada-Zouhair-Daou-Brasil.pdf>> Acessado em: 25.10.19.

³⁸ Estas informações foram retiradas do endereço eletrônico institucional da DPE-RS. Disponível em: <<http://www.defensoria.rs.def.br/administracao-superior>> Acessado em: 25.10.19.

³⁹ Estas informações foram fornecidas através de correspondência eletrônica por técnica administrativa do próprio NUDEM.

elevados números de agressão e violências nas suas mais diversas formas contra às mulheres, bem como de feminicídio, no Brasil.

Entretanto, a temática da representatividade e empoderamento da mulher não vinha sendo tão centrada nos projetos que estavam sendo efetivados. É necessário compreender que realizações de ações nesse sentido também refletem na diminuição da violência sofrida pelo gênero feminino, uma vez que visa modificar os conceitos estereotipados e androcêntricos em relação aos sexos. Todavia, também se pode perceber que, no ano de 2018, ações nesse sentido demonstraram preocupação também com essa temática ao abarcá-la, como no caso do Projeto “Mulheres Históricas”, em que todas as comarcas da DPE-RS receberam materiais narrando a trajetória de dez mulheres brasileiras que fizeram parte da história e lutaram por dignidade, sendo este um exemplo nítido de campanha voltada para representatividade.⁴⁰

Sendo assim, ao analisar o histórico da DPE-RS a respeito da representatividade feminina, mais uma vez a Defensoria demonstra vanguarda. Isso pode ser analisado por meio de análise de dados da instituição, bem como através dos depoimentos das entrevistadas.

2.3. A representatividade feminina na história da DPE-RS

A representatividade feminina nas carreiras jurídicas detém uma raiz precária e de minoria. Tal fato é reflexo de um fenômeno conhecido por *masculinização do comando e feminização da subalternidade (ipsis litteris)*. De acordo com esse efeito, mesmo que as mulheres venham conquistando espaços na sociedade, principalmente no meio profissional, o poder e comando ainda está centrado na lógica da cultura patriarcal.⁴¹

O próprio Comitê de monitoramento, oriundo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW), emitiu recomendações ao Estado Brasileiro, o qual é signatário da referida convenção,

⁴⁰DPE-RS. RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2018. Dados, Ações, Projetos e Números. p. 51.

⁴¹MELO, Mônica. NASTARI, Marcelo. MASSULA, Letícia. A participação da mulher na magistratura brasileira - (considerações a respeito de dados parciais de 1999 a 2004). Revista Jurídica Virtual - Brasília, vol. 6, n. 70, mar. 2005. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/issue/viewFile/52/112>> Acessado em: 30.10.2019.

referentes a preocupações sobre falta de representatividade feminina nos cargos profissionais de liderança. Estas recomendações são resultantes da análise do I Relatório Brasileiro acerca do período de 1985 até 2001, o qual foi apresentado durante a 29ª Sessão do Comitê da CEDAW, realizado em Nova Iorque.⁴² Nele, o Comitê explanou a seguinte preocupação:

120. O Comitê expressa preocupação pela insuficiente representação de mulheres em cargos de responsabilidade em algumas esferas da vida profissional e pública, como na magistratura e diplomacia, especialmente nas categorias mais altas. Também lhe preocupa que a participação da mulher nos níveis elevados da vida econômica continue sendo bem inferior à do homem.⁴³

Desse modo, pode-se perceber que nas instituições judiciárias e de diplomacia, as quais deveriam servir de exemplo para as demais, a baixa representatividade feminina é preocupante. Observando a realidade da DPE-RS, no que se refere a esta temática, a instituição demonstra um histórico um pouco distinto, uma vez que há muitas mulheres ocupando os cargos de defensoras públicas e em exercício das suas funções. Ao ser indagada acerca de uma possível dificuldade em exercer cargos de poder e comando, a defensora C teve a seguinte resposta:

É, isso é uma questão que é bem interessante, porque a Defensoria Pública, se tu for olhar, nós somos mais mulheres defensoras, do que defensores. Isso é engraçado, porque a defensoria é feminina, hoje nós temos 400 e poucos defensores e defensoras públicas, em termos de chefia e direção a primeira defensora pública geral foi uma mulher, tanto que o prédio lá da sede, é pra ter o nome da Cleomir de Oliveira Carrão, e aí a gente teve várias defensoras públicas que também chefiaram a instituição, e também teve homens, mas em relação aos outros cargos da administração, hoje a gente até tem, pensando, acho que nunca se fez um levantamento, seria interessante como já vi pesquisas, na Assembleia a Procuradoria da Mulher fez muitas pesquisas nesse sentido, em relação à política, e eu já vi alguma coisa em relação ao Tribunal de Justiça, que é gritante, nunca se teve uma mulher presidente do Tribunal de Justiça, tem pouquíssimas que ascenderam ao cargo de desembargadora, e nas chefias, eu fui pesquisar também, no órgão especial, são poucas as mulheres, mas eu acho que na defensoria isso “tá” mais diverso. Por outro lado, que tu não tenha dificuldades, tu

⁴² Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW).I

Recomendação do Comitê da CEDAW ao Brasil. Disponível em:

<<http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/internacional/instancias-regionais/o-comite-cedaw-2013-comite-para-a-eliminacao-de-todas-as-formas-de-discriminacao-contra-a-mulher>> Acessado em: 30.10.2019.

⁴³ I Recomendação do Comitê da CEDAW ao Brasil. Disponível em:

<<http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/internacional/instancias-regionais/o-comite-cedaw-2013-comite-para-a-eliminacao-de-todas-as-formas-de-discriminacao-contra-a-mulher>> Acessado em: 30.10.2019.

até consegue ascender, mas também existem essas dificuldades como eu te falei, que são de violência simbólica, nessas pequenas grandes coisas, mas acho que não é tão difícil. A associação dos defensores e defensoras públicas, teve muitas mulheres que comandaram, atualmente é a Juliana que comanda e nós tivemos isso também, mas em âmbito nacional isso é uma discussão que se trava há muito. Existe o Colégio Nacional dos defensores públicos gerais, CONTEG, e se tu for numa dessas reuniões, nitidamente são homens, então talvez a realidade do Rio Grande do Sul se assemelhe ao resto das defensorias públicas do Brasil. (Defensora Pública C)

A Defensora C afirma que a primeira Defensora Pública Geral da DPE-RS foi uma mulher e aduz que a falta de representatividade feminina é mais perceptível dentro do próprio judiciário, citando como exemplo o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS). A afirmação parece fazer bastante sentido, uma vez que o próprio judiciário foi citado como exemplo de escassez de mulheres em cargos de representação na recomendação supramencionada do Comitê da CEDAW.

De acordo com pesquisa realizada a respeito da temática, *Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro*⁴⁴, publicada em 2015, ao analisarem a Cúpula do Poder Judiciário nas Justiças Estaduais, ou seja, os Tribunais de Justiça dos Estados Brasileiros, concluíram que, dos 88 cargos existentes no país, nos anos de 2014 e de 2015, analisados conjuntamente, a representatividade feminina foi de 22,72%, tendo crescido apenas dois pontos percentuais (20,45%) em relação aos anos de 2013 e 2012, os quais também foram observados em conjunto. Revela-se, assim, um crescimento percentual ínfimo de do número de mulheres ocupando cargos de responsabilidade.

Analisando o histórico de mulheres que assumiram a mais alta instância do judiciário brasileiro, o Supremo Tribunal Federal (STF), observa-se que há uma nítida desigualdade na representatividade na instituição, visto que a primeira jurista do sexo feminino a assumir o cargo de ministra foi Ellen Gracie Northfleet, de 2000 e 2011. Até os dias atuais, somente três mulheres foram ministras do STF, contando com Carmem Lúcia Antunes Rocha e Rosa Maria Pires Weber.⁴⁵

Ademais, em relação ao Ministério Público (MP), referente ao âmbito estadual, as primeiras mulheres promotoras de justiça assumiram seus cargos somente entre os anos de 1930 a 1940: Amélia Duarte, Sophia Galanternick e

⁴⁴ FILHO, Roberto F. MOREIRA, Rafaela Selem. SCIAMMARELLA, Ana Paula de O. *Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro*. 2015. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/eces/1968>> Acessado em: 01.11.2019.

⁴⁵ Estas informações foram retiradas do endereço eletrônico do STF. Disponível em <<https://portal.stf.jus.br>> Acessado em: 27.12.2019.

Zuleika Sucupira Kenworthy.⁴⁶ A segunda revelou que sua condição de mulher assumindo o cargo de promotora pública não era vista como algo tão sereno e aceitado:

É enorme minha responsabilidade. Sei que muitas atenções estão voltadas contra mim. Preciso vencer, custe o que custar. Porque se fracassar, ninguém tomara minha derrota como uma derrota pessoal. Virão logo com essa velha e desmoralizada história da inferioridade da mulher.⁴⁷

Todavia, a Decisão do Conselho Superior do Ministério Público (CSMP), de 17/10/1953, afirmou que, após Sophia ter se afastado do cargo, não poderia retornar, fundamentando o decidido no sentido de que o cargo de promotora não era apropriado para pessoas do sexo feminino. Depois de seu afastamento do MP, somente em 1976, após grande resistência do CSMP, quatro mulheres puderam assumir o cargo de promotoras, após passarem em concurso público.⁴⁸

Em linha tênue em relação às afirmações da Defensora Pública C, a Defensora Pública I respondeu a mesma pergunta. Afirmando que no judiciário a falta de representatividade feminina é mais latente e perceptível, utilizando o Ministério Público e Tribunal de Justiça como exemplo. No entanto, ao analisar os cargos de chefia e comando atuais da instituição DPE-RS, compreendeu que havia uma possível disparidade e desigualdade entre os sexos. Eis a resposta da Defensora Pública I:

É uma instituição, uma representação de classe, feminina, a gente brinca. E hoje, se formos ver a história dos 25 anos da defensoria pública, a gente tem o mesmo número de defensoras gerais e de defensores gerais. Então, nós temos essa igualdade. Mas, o que eu vejo, hoje, nós temos um defensor público geral homem, um subdefensor para assuntos jurídicos, um homem, subdefensor público para assuntos administrativos, um homem, e subdefensora para assuntos gerais, uma mulher; ou seja, dentro da cúpula da defensoria, nós temos três homens e uma mulher. A gente acaba vendo que, em vários casos, as mulheres acabam ocupando cargos de assessoria. Ou seja, a gente ainda enfrenta uma certa dificuldade para termos uma gestão paritária, digamos assim, na ocupação dos cargos de poder, justamente, de forma paritária, pelo gênero, né. Então, eu vejo essa dificuldade. Mas como a defensoria pública tem essa história já de consolidação pela força feminina, né, é uma instituição que eu vejo, digamos

⁴⁶ VIANNA, Marcelo. Os homens do Parquet: trajetórias e processo de institucionalização do Ministério Público do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Procuradoria-Geral de Justiça, Memorial do Ministério Público, 2013, p. 278.

⁴⁷ VIANNA, Marcelo. Os homens do Parquet: trajetórias e processo de institucionalização do Ministério Público do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Procuradoria-Geral de Justiça, Memorial do Ministério Público, 2013, p. 284.

⁴⁸ VIANNA, Marcelo. Os homens do Parquet: trajetórias e processo de institucionalização do Ministério Público do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Procuradoria-Geral de Justiça, Memorial do Ministério Público, 2013, p. 297-298.

assim, menos discriminatória para exercer os cargos de poder. Mas eu vejo que em outras instituições, como magistratura e Ministério Público, elas sofrem muito mais com isso. Basta ver o número de desembargadores e desembargadoras do Tribunal de Justiça. No Ministério Público, a gente teve, agora, depois de mais de 70 anos na associação do Ministério Público, a primeira vez que foi escolhida uma presidente mulher da associação. Então, já dá para ter uma noção da dificuldade em outras instituições. Mas, a defensoria pública, embora, a gente saiba dessas dificuldades, não vejo como tão latente como em outras carreiras jurídicas. (Defensora Pública I)

Assim sendo, nota-se que, na história da DPE-RS, a Defensora I compreende que existe igualdade quantitativa em relação ao número de mulheres e homens ocupando o cargo de Defensor Público ou Defensora Pública Geral. No entanto, afirma que em relação à gestão e administração em si, não há uma paridade substancial entre os sexos. Sendo assim, afirmou que, hodiernamente, na cúpula na DPE-RS, há mais cargos ocupados por homens do que por mulheres, como já mencionado anteriormente, no ponto. “1.1” do presente trabalho.⁴⁹

2.4. Dados quantitativos

Além dos cargos de cúpula, para conhecer adequadamente o meio social analisado na presente pesquisa, é necessário compreender o quadro de servidores públicos que dele fazem parte de maneira mais ampla. Conforme mencionado no ponto anterior pelas Defensoras Públicas C e I, a DPE-RS tem como característica ser uma instituição majoritariamente feminina. Dessa maneira, isso pode ser visualizado através de dados coletados nos relatórios anuais.⁵⁰

Em alguns dos relatórios anuais disponibilizados eletronicamente, estão elencados o número de defensores e defensoras públicas, bem como de servidores e servidoras administrativas, por meio de quadros demonstrativos a respeito da estrutura organizacional - todos estes realizados pela Diretoria de Recursos Humanos da DPE-RS.

Apesar de estarem à disposição relatórios desde 2007, somente a partir de 2014 começaram a ser realizadas as pesquisas acerca do número de defensoras e defensores da DPE-RS. Em conformidade com as respostas das defensoras entrevistadas, a instituição realmente se revelou majoritariamente feminina e

⁴⁹ Vide página 12.

⁵⁰ Todos os relatórios podem ser encontrados eletronicamente no *website* institucional da DPE-RS. Disponível em: <<http://www.defensoria.rs.def.br/relatorio-anual>>

manteve praticamente um equilíbrio em relação a esta proporção até 2018. Em 2014, o número de defensoras públicas era de 226, enquanto o de defensores públicos era de 153. Já em 2018, os números aumentaram para 245 e 163, respectivamente. O gráfico a seguir demonstra o crescimento na quantidade de defensoras públicas e de defensores públicos ao decorrer de 2014 a 2018:

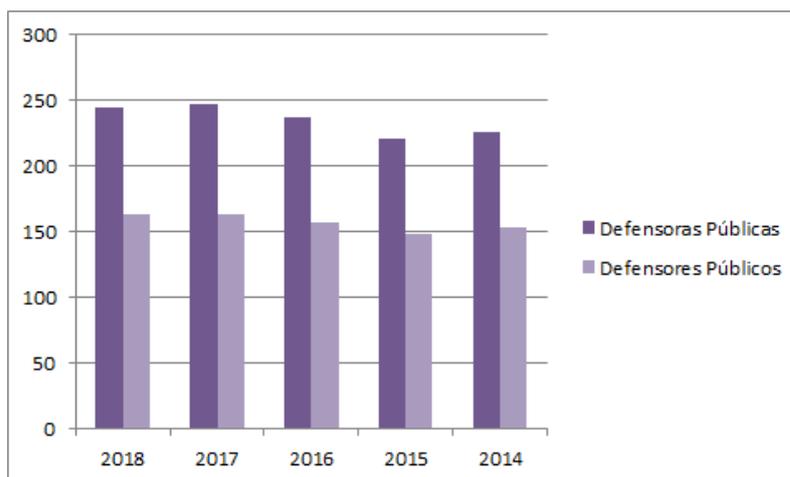


Gráfico realizado pela autora através dados retirados dos relatórios anuais da DPE-RS

Em relação aos servidores públicos que fazem parte da DPE-RS, os dados passaram a ser recolhidos posteriormente, somente em 2016. Assim como no gráfico exposto acima, o número de mulheres é também maior que o de homens e mantém a proporção ao decorrer dos anos. Em 2016, o quadro administrativo continha 221 mulheres e 180 homens. Em 2018, os números diminuíram para 202 e 161, respectivamente. Verifica-se, assim, uma redução na quantidade de servidores e servidoras do quadro administrativo como um todo, o qual manteve também praticamente a mesma diferença entre número de homens e de mulheres ocupando os cargos. Nesse sentido, demonstra o gráfico a seguir:

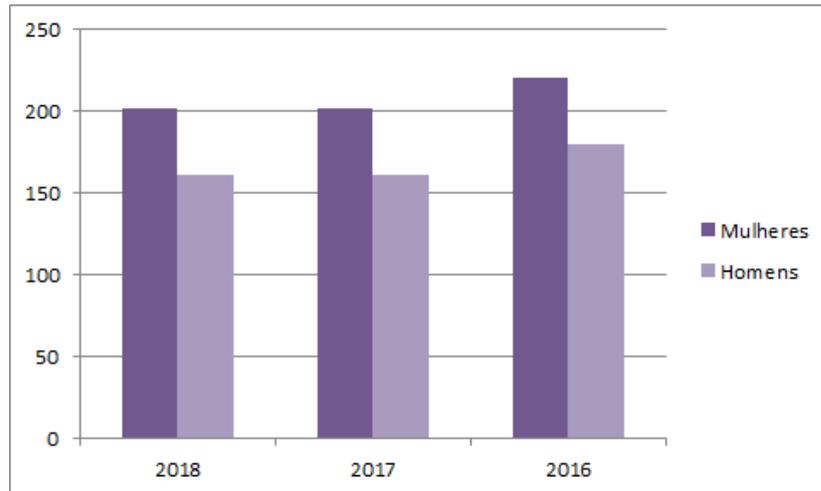


Gráfico elaborado pela autora a partir dos dados recolhidos dos relatórios anuais da DPE-RS.

A partir dos dados e informações expostas no presente capítulo, verifica-se que a DPE-RS tem como característica ser uma instituição majoritariamente feminina e que demonstra vanguarda, principalmente pela primeira Defensora Pública Geral ser mulher, bem como em razão de seus cargos públicos serem ocupados majoritariamente por mulheres. No entanto, conforme os relatos das entrevistadas, nota-se que existe um certo desconforto acerca da representatividade feminina na ocupação de cargos de responsabilidade e chefia. Compreendendo o histórico do meio social a que esta pesquisa se refere, a análise das respostas das entrevistas se torna mais rica e inteligível, a fim de verificar se há a reprodução da violência simbólica e, caso positivo, em que profundidade, presente em quais esferas, e que relevância isso se apresenta do ponto de vista das entrevistadas.

3. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM AS DEFENSORAS PÚBLICAS DA DPE-RS

3.1 Metodologia de pesquisa

Como objetivo de compreender de que maneira e com que frequência ocorrem situações de violência simbólica sofridas pelas defensoras públicas da DPE-RS, foram realizadas dez entrevistas semiestruturadas com questões abertas e direcionadas às mulheres que desempenham essa profissão. Através do método específico monográfico, foram analisadas as respostas das entrevistadas, utilizando-as, assim, como base para observar de que modo as defensoras enxergam e vivenciam situações em que a incidência do poder simbólico patriarcal influencia em seu ambiente laboral e vida profissional.

Desse modo, ao analisar as respostas das entrevistadas, objetiva-se compreender as experiências de toda uma categoria. Assim, observando quais são as dificuldades da maioria das defensoras entrevistadas, conseqüentemente se torna inteligível a realidade vivenciada pelas mulheres que desempenham o mesmo papel profissional na DPE-RS. Emprega-se, assim, o método monográfico como forma de interpretação das entrevistas. O sociólogo Gil dessa maneira explica o referido método:

O método monográfico parte do princípio de que o estudo de um caso em profundidade pode ser considerado representativo de muitos outros ou mesmo de todos os casos semelhantes. Esses casos podem ser indivíduos, instituições, grupos, comunidades etc.⁵¹

Na presente pesquisa, não foi utilizado um caso específico em si. Todavia, foram analisadas 10 perspectivas de mulheres no exercício de sua profissão com a finalidade de compreender a realidade de toda uma categoria. Sendo assim, a análise da investigação científica se desenvolve de um modo em que se enquadra de maneira geral com o método supramencionado

A opção por realizar entrevistas deriva da importância que os relatos das entrevistadas possuem para analisar as suas vivências e experiências. Por conseguinte, buscou-se realizar um diálogo assimétrico entre entrevistadora e

⁵¹ GIL, A. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008, p.37.

entrevistadas, com perguntas já estruturadas, porém sem fazer uso de opções de respostas ou o método de questionários. As respostas amplas deram liberdade para as defensoras repensarem momentos e compreenderem as situações a partir do ponto de vista próprio. Dessa maneira, as entrevistas sem uma estruturação de perguntas e respostas fixas auxiliam para conhecer e identificar os sujeitos entrevistados, possibilitando o enriquecimento de perspectivas conceituais da investigação científica. Por meio dessa lógica, explica Mattos ao dissertar acerca das entrevistas sem estruturação:

Há certo consenso — e aqui se parte desse pressuposto — de que elas servem a pesquisas voltadas para o desenvolvimento de conceitos, o esclarecimento de situações, atitudes e comportamentos, ou o enriquecimento do significado humano deles. Isso tem extensões poderosas na geração de teorias e decisões práticas, e não se confunde com outro tipo de utilidade, a generalização indutiva, propiciada pela estatística⁵².

O método de entrevistas utilizado nesta pesquisa é denominado semiestruturado, uma vez que as perguntas são preestabelecidas e feitas exatamente do mesmo modo para todas entrevistadas, no entanto, sem respostas definidas pela entrevistadora. Há um roteiro em que, dependendo da situação, pode ser adaptado para compreender melhor as respostas das entrevistadas - sem, no entanto, deixar de condizer com o objetivo da pesquisa. Assim explica Manzini apud Manzini:

Para Manzini (1990/1991, p. 154), a entrevista semi-estruturada está focalizada em um assunto sobre o qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista. Para o autor, esse tipo de entrevista pode fazer emergir informações de forma mais livre e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas.⁵³

Os questionamentos realizados para todas as entrevistadas seguiram os mesmos padrões, centralizados na temática violência simbólica no exercício da profissão. Sendo assim, foram realizadas as mesmas seguintes sete perguntas para cada defensora:

⁵² DE MATTOS, P. L., A entrevista não-estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise. Rio de Janeiro: 2005. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/4552112-A-entrevista-nao-estruturada-como-forma-de-conversacao-raozes-e-sugestoes-para-sua-analise.htm>> Acesso em: 10.11.2019

⁵³ MANZINI, E. J. ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: ANÁLISE DE OBJETIVOS E DE ROTEIROS, In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2, 2004, Bauru. A pesquisa qualitativa em debate. Anais. Bauru: USC, 2004. Disponível em <<https://es.scribd.com/document/217026920/Manzini-2004-entrevista-semi-estruturada-pdf>> Acesso em: 10.11.2019.

1. “Qual a sua idade?”;
2. “Como foi sua trajetória como defensora pública? Em que comarcas e em que áreas atuou?”;
3. “No exercício de sua profissão como defensora pública, a Senhora já vivenciou alguma situação de discriminação pelo fato de ser mulher? Se sim, qual?”;
4. “No exercício de sua profissão como defensora pública, a Senhora já vivenciou alguma situação em que foi assediada de alguma forma? Se sim, qual?”;
5. “No exercício de sua profissão como defensora pública, nota que passa por dificuldades para exercer cargos de liderança e comando?”;
6. “No exercício de sua profissão como defensora pública, acredita que passa por mais dificuldades para se manifestar em audiências pelo fato de ser mulher?”;
7. “No exercício de sua profissão como defensora pública, a Senhora já teve que repensar uma atitude ou deixar de realizá-la pelo fato de ser mulher?”.

A escolha das perguntas expostas acima provém da teoria bourdiana apresentada no primeiro capítulo. Suas formulações se basearam em empecilhos que as mulheres enfrentam por força do *habitus* patriarcal dominante e, principalmente, na averiguação se as entrevistadas conseguem perceber e explanar sobre se há e como ocorre a dominação masculina no meio profissional. Bourdieu afirma que a diferenciação simbólica e dicotômica entre os gêneros “é, em sua maior parte, o efeito automático, e sem agente, de uma ordem física e social inteiramente organizada segundo o princípio de divisão androcêntrico”.⁵⁴ Desse modo, muitas vezes é dificultoso perceber que a situação ocorrida deriva de uma imposição e submissão patriarcal entre os gêneros. É ainda mais complexo de compreender e interpretar sua ocorrência quando se é vítima da violência simbólica - como é o caso das entrevistadas.

Além das perguntas centradas na temática da violência simbólica, foram realizados também questionamentos acerca da idade e da trajetória das defensoras públicas dentro da instituição, a fim de compreender se seus perfis se diferenciam e em que medida. É importante ressaltar que a entrevistadora não interferiu de maneira alguma na escolha das entrevistadas. Para isso, foi indispensável o auxílio do Centro de Estudos, de Capacitação e de Aperfeiçoamento da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul (CECADEP), que prestou apoio à pesquisa,

⁵⁴BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 41.

solicitando às defensoras públicas interessadas em realizar as entrevistas seus contatos e os repassando.

3.2 Sobre as idades e a trajetória profissional na DPE-RS das entrevistadas

Como mencionado anteriormente, as entrevistadas não foram previamente selecionadas e sim foram convidadas a participar. Atuam em cargos diferentes dentro da DPE-RS, tanto da gestão, da Administração Superior, dos Núcleos, quanto da Associação de Defensores e Defensoras Públicas do Estado do Rio Grande do Sul. Suas idades variam de 40 a 58 anos. Além disso, analisando sua trajetória profissional dentro da instituição, a maioria laborou em todos os ramos do direito que existem dentro da DPE-RS: Cível, Família, Infância e Juventude, Fazenda, Criminal e Execução Penal.

É importante ressaltar, principalmente tendo como base teórica o feminismo interseccional, que, apesar da pluralidade das defensoras, há também um recorte racial e de gênero, uma vez que nenhuma das quais o contato foi repassado para realização das entrevistas é negra, bem como nenhuma é transexual ou transgênero.

Ademais, as entrevistas foram realizadas, em sua maioria, individualmente, entretanto, as defensoras E, I e F estavam juntas quando foram entrevistadas. Tendo em vista que estavam no mesmo local, as defensoras compreenderam que seria mais cômodo e célere prestarem a entrevista conjuntamente, contudo, responderam aos questionamentos de modo individual, ainda que na mesma oportunidade. Todas as entrevistas tiveram seu áudio gravado e, após, degravado, sendo autorizado pelas defensoras públicas sua utilização na presente pesquisa – todavia, sem revelar sua identidade.

As primeiras perguntas realizadas foram acerca da idade e da trajetória profissional. A faixa etária das defensoras entrevistadas é praticamente a mesma. De acordo com o relatório anual de 2018 da DPE-RS⁵⁵, em um total de 245 defensoras públicas - somando as faixas etárias de 41 a 45, 46 a 50, 51 a 60 - 105 tem idades que variam de 41 a 60 anos, ou seja, 42% das profissionais que exercem este cargo. Como podemos observar na tabela a seguir:

⁵⁵DPE-RS. RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2018. Dados, Ações, Projetos e Números. p. 16.

Defensores Públicos			
Faixa Etária	Total	Homens	Mulheres
26-30	28	10	18
31-35	72	28	44
36-40	118	48	70
41-45	95	38	57
46-50	58	25	33
51-60	26	12	14
61-70	10	2	8
71-75	1	0	1
Total geral	408	163	245

Fonte: Relatório Anual de 2018 da DPE-RS⁵⁶

Apesar de entrevistadas na faixa etária de 40 a 58 anos, a maioria das defensoras públicas revelaram que sofreram violência simbólica quando eram mais novas, logo após assumirem o cargo e em comarcas do interior, tendo em vista que quase todas (somente uma não) iniciaram suas carreiras dentro da DPE-RS em outras cidades, apesar de agora trabalharem em Porto Alegre - são elas: Itaquaquecetuba (SP); São Sepé (RS); Novo Hamburgo (RS); Rosário do Sul (RS); Santo Ângelo (RS); Uruguaiana (RS); Três Passos (RS), Tenente Portela (RS); Santa Maria (RS); Gramado (RS). No entanto, passaram por diversas outras comarcas e em diversas áreas ao chegar na capital. Nesse sentido, os próximos itens se destinam a explicar as impressões tidas ao analisar as entrevistas conjuntamente.

3.3 Discriminações em razão do gênero feminino

A primeira pergunta, voltada diretamente para a violência simbólica de gênero, foi sobre a discriminação no ambiente trabalho pelo fato de serem mulheres, conforme segue: “No exercício de sua profissão como defensora pública, a Senhora já vivenciou alguma situação de discriminação pelo fato de ser mulher? Se sim,

⁵⁶DPE-RS. RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2018. Dados, Ações, Projetos e Números. p. 23.

qual?”. Pela amplitude do questionamento, as respostas revelaram mais de um tipo de situação.

Como demonstrado no primeiro capítulo, a violência simbólica reflete diretamente nas relações de trabalho, acarretando situações de discriminação. A desqualificação das mulheres no meio profissional é algo que está presente no decorrer da história, tendo em vista que a ordem masculina está implícita por injunções tácitas, as quais estão presentes na divisão sexual do trabalho, excluindo as mulheres de tarefas mais nobres e as destinando às ocupações de menor prestígio.⁵⁷

Desse modo, as relações sociais desiguais entre os sexos são caracterizadas pela hierarquia, pela exploração e pela opressão do sexo masculino sobre o feminino. A divisão sexual do trabalho estabelece e atribui às mulheres o cuidado do lar, uma função de pouco valor social. Já a produção material foi concedida aos homens, tarefa que era considerada de prestígio e que conferia poder dentro da sociedade.⁵⁸

Segundo Hirata apud Sousa e Guedes, há diferentes categorias de análise para compreensão da assimetria desta divisão: a divisão sexual do trabalho e as relações sociais; o gênero e as relações de gênero; as diferenças do sexo; e a discriminação e as desigualdades. Com isso, entende-se que não só a divisão sexual do trabalho, como também a social, transcende o que é compreendido nas relações sociais, de poder e econômicas, historicamente engendradas pela cultura patriarcal e capitalista.⁵⁹

Beauvoir afirma que a situação estereotipada e de discriminação referente aos encargos tradicionalmente compreendidos como femininos acarreta consequências nas dificuldades que as mulheres encontram em suas carreiras profissionais. Cita, inclusive, a obra *Black Boy* de Richard Wright, fazendo uma analogia entre os empecilhos para a concretização das ambições de um jovem negro nos Estados Unidos, na medida em que esses problemas são apresentados

⁵⁷BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 41-42.

⁵⁸ SOUSA, L.P., GUEDES, D.R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123&lng=pt&tlng=pt> Acesso em: 11.11.2019.

⁵⁹ SOUSA, L.P., GUEDES, D.R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123&lng=pt&tlng=pt> Acesso em: 11.11.2019.

em relação aos brancos, em comparação às dificuldades das mulheres em relação aos homens na substantificação dos seus objetivos.⁶⁰

Nesse sentido, Beauvoir também explica que, independente da situação social das mulheres, raramente os homens que as cercam respeitarão seus esforços como respeitam os dos homens. Isso é visualizado pelo fato de que às mulheres são impostos serviços e tarefas desagradáveis, bem como serão cerceadas suas liberdades por valores tradicionais e conservadores - dificultando, assim, a conciliação da herança de seu passado com o interesse de seu futuro. Quanto mais as mulheres avançam, mais renunciam às outras possibilidades, visto que sua dedicação a outras atividades que não são as costumeiramente impostas desagradará aos homens em geral. Por isso, na medida em que as mulheres visam a serem independentes e autossuficientes, suas escolhas produzem nelas um complexo de inferioridade, fazendo com que sua feminilidade as faça duvidar de suas possibilidades profissionais frente aos empecilhos que enfrentam.⁶¹

Nas respostas das entrevistadas, muitas expuseram situações ocorridas no exercício da profissão em que se sentiram desqualificadas e diminuídas pelo fato de serem mulheres. As tentativas de silenciamento e discriminação são as mais diversas, como recusar ser atendido por uma defensora pública pelo fato de ser mulher; duvidar de sua credibilidade e conhecimento; ter visões pré-estabelecidas em virtude de suas idades, das suas origens e, principalmente, do seu sexo biológico. Todos esses acontecimentos derivam justamente da condição social que é imposta historicamente às mulheres, por meio do *habitus* patriarcal e androcêntrico.

Independentemente da posição das mulheres no espaço social, elas estarão separadas dos homens por um *coeficiente simbólico negativo (ipsis litteris)* que, como qualquer outra pessoa que pertença a um grupo social estigmatizado, afeta de maneira desfavorável tudo o que são e fazem.⁶² As mesmas atividades consideradas nobres que são desenvolvidas por homens, quando são desempenhadas por mulheres são diminuídas, por exemplo, a dicotomia entre o cozinheiro e a cozinheira

⁶⁰BEAUVOIR, S. O Segundo Sexo: A Experiência Vivida – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016, p. 522.

⁶¹BEAUVOIR, S. O Segundo Sexo: A Experiência Vivida – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016, p. 522-524.

⁶²BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 130.

e o costureiro e a costureira. Toda profissão, seja qual for, é automaticamente vista como mais qualificada pelo simples fato de ser realizada por homens.⁶³

Os seguintes relatos das defensoras públicas B, C e F, respectivamente, retratam bem situações de discriminação das mulheres, que demonstram o preconceito engendrado de desqualificação do feminino. Esta hierarquia entre os sexos, mesmo que reproduzida de maneira inconsciente, é facilmente notada nas situações narradas pelas entrevistadas:

Mas uma situação, por exemplo, engraçada, em Alegrete, tinha vários estagiários voluntários, remunerados e eu tinha estagiárias e estagiários e, por exemplo, eu fui procurada não raras vezes, e sou procurada por assistidos da defensoria e eles querem ser atendidos por homens, por um defensor homem, e aí em Alegrete o meu estagiário teve que atendê-lo porque ele não queria ser atendido por uma defensora, ele queria um homem, não interessa se for estagiário. (Defensora Pública B)

Ao longo dos plenários de júri foi muito difícil “pra” mim também, no júri eu acho que foi onde eu enfrentei mais situações, primeiro porque eu iniciei lá numa comarca de fronteira, onde se diz, não gosto desse estigma, mas “pelo duro, onde se resolve tudo na faca, no tiro”. Então tem um potencial masculino dessa visão, muito forte, então tu ter uma mulher que vai atuar no plenário, eu era mais nova, aparentava menos idade, sou porto-alegrense, tinha um promotor que já era experiente, homem, então isso nos embates, desde o inicial cumprimento, até o próprio júri. (Defensora Pública C)

Isso é uma coisa dos “grandes” como dos “pequenos” nomes do crime, a gente atendia na grande maioria na área judiciária, e aquilo que tu estava explicando e orientando não tem um valor pra ele, de ele te olhar e fazer tudo diferente, “olha só, tu tem direito de não falar, só falar no final do processo, esse é o primeiro momento que tu está sendo interrogado na polícia ainda, que é uma prova que não vai ser valorada, não fala agora” tu explica, “não, porque eu vou falar, porque tu está errada, o juiz vai me soltar”, aí eles chegavam lá e falavam a verdade, dava até condenação. Então eu notava a diferença de postura deles se chegava um homem, colegas homens, eu percebia que o comportamento corporal deles era outro, de escuta, então realmente ali foi o lugar que eu mais percebi. Fora a questão dos comentários, eu atendi muito flagrante de violência doméstica e eu ouvia os comentários dos homens que não se importavam de eu estar ouvindo, pejorativos, tipo, ou prestando solidariedade ao homem. Eu estava ali prestando defesa ao homem, o agressor, era ele o acusado, e eu percebia a solidariedade dos caras com o cara que estava sendo preso, “que absurdo, está sendo preso por causa dessa bobagem”, percebia muito. (Defensora Pública F)

Além das dificuldades supramencionadas, as mulheres também sofrem outras situações desconfortáveis, como interrupções enquanto se manifestam e comentários sobre sua aparência física, situações narradas pelas defensoras ao responderem o questionamento.

⁶³BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 88-89.

Em uma pesquisa a respeito do hábito de interromper, tendo como órgão observado a Suprema Corte dos Estados Unidos, vislumbrou-se que, nos últimos 25 anos, as interrupções vem aumentando progressivamente pelo fato de que mais mulheres tem se tornado ministras. De acordo com o *paper*, isso não ocorre porque as mulheres interrompem mais, uma vez que elas praticam isso menos do que os homens e são mais interrompidas do que eles. O estudo aponta que as ministras enfrentam esses obstáculos mesmo quando alcançam a posição de maior hierarquia da carreira jurídica. Demonstra, ainda, que mesmo que haja uma normativa da Suprema Corte proibindo os advogados e advogadas de interromper os ministros e ministras, advogados homens interrompem mais a fala das ministras do que dos ministros.⁶⁴

Nesse sentido, compreende-se que, mesmo que as mulheres assumam cargos de prestígio, elas enfrentam mais empecilhos no exercício da sua profissão do que homens, uma vez que estes são mais respeitados do que as mulheres. Bourdieu explica que:

...depois de longas lutas das mulheres para fazer reconhecer suas qualificações, as tarefas que as mudanças tecnológicas radicalmente redistribuíram entre os homens e as mulheres serão arbitrariamente recompostas, de modo a empobrecer o trabalho feminino, mantendo, decisoramente o valor superior do trabalho masculino.⁶⁵

Sendo assim, as desigualdades existentes entre os sexos abarcam questões complexas, como o poder decisório, a autoestima e o poder de fala. Essas situações fazem com que as mulheres se sintam inferiorizadas e dificilmente consigam apresentar seus pontos de vista em relação às questões profissionais. O poder simbólico patriarcal se apresenta nos ramos do direito principalmente pela violência simbólica mais do que por meio de agressões físicas em si. Entretanto, essa violência ocorrida não é menos nociva que a outra, estando presente rotineiramente no exercício da profissão e, muitas vezes, manifestando-se através de um cavalheirismo cínico.⁶⁶

⁶⁴ JACOBI, T. SCHWEERS, D. Justice, Interrupted: The Effect of Gender, Ideology and Seniority at Supreme Court Oral Argument. 2017. Disponível em:

<https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2933016> Acesso em: 14.11.2019.

⁶⁵ BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 89.

⁶⁶ SALGADO. G.M. AS MULHERES NO CAMPO DO DIREITO: RETRATOS DE UM MACHISMO À BRASILEIRA. s/d. Disponível em: <

O cavalheirismo, que ocorre em diversos meios sociais, nada mais é do que uma desqualificação das mulheres também. Uma vez que, no meio laboral, comentários considerados “cortejos”, considerados elogios, pouco valorizam a capacidade intelectual das trabalhadoras. Isso nada mais é do que a prova de que o sexismo ainda se vê presente na rotina da mulher no meio social em que está, mesmo que seja considerado pelo senso comum como algo benevolente em algumas ocasiões. Estes elogios servem apenas para justificar o poder simbólico dos homens, reforçando as desigualdades entre os gêneros. Por isso, o fato de um homem elogiar uma colega de profissão por sua beleza e não por sua competência reforça o estigma da superioridade masculina no que se refere à sua competência profissional.⁶⁷

Desse modo, tanto os cortejos e gracejos, como também as interrupções e a falta de respeito em relação às falas das mulheres, são formas de violência simbólica – as quais também estiveram presentes no discurso das entrevistadas. Pela força do *habitus*, muitas vezes as pessoas que vivenciam essas situações não as percebem, tanto quanto as que as praticam. Bourdieu afirma que a dicotomia entre os sexos e a sociodiceia masculina legitima as relações de dominação e a inscreve numa natureza biológica, sendo uma construção social naturalizada e uma lei social incorporada.⁶⁸ Assim, seguem os depoimentos das defensoras públicas I, E e D, respectivamente, que elucidam exemplos desse tipo de tratamento e acontecimentos sexistas:

Mas, o que eu sinto e sinto até hoje é, até quando tu falou, do *manterrupting*, da mulher estar falando e ser interrompida. Daí, isso é uma coisa que eu vejo bastante. Isso é uma coisa que quando tu começa a te dar conta, tu vê o quanto acontece isso e, antes de tu te dar conta da existência dessa situação da mulher ser interrompida durante a fala, tu não percebe assim. Mas, hoje, eu percebo muito que isso ainda acontece. Vejo que, em reuniões masculinas, especialmente participando da reunião associativa, eu vejo que a mulher é sempre minoria. Então, eu sempre sinto a necessidade de tu ocupar aquele espaço, estar ali se manifestando, ser ativa, atuante e mostrar a importância de estar ocupando esses espaços em todos os lugares. (Defensora Pública I)

http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-FD-UFU_v.44_n.02.05.pdf> Acesso em: 14.11.2019.

⁶⁷ FERREIRA, M.C. Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero. Ribeirão Preto:2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000200004> Acesso: 14.11.2019.

⁶⁸ BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 40-70.

Outra situação que eu noto e isso em vários lugares, inclusive dentro da própria defensoria, é que muitas vezes as mulheres estão falando e são interrompidas pelos homens como se elas não estivesse nem presentes, ou até os próprios homens conversando entre eles, claro que de certa forma é muito sutil tudo isso, mas meio que ignorando a presença da mulher, e até me chama atenção porque eu já vi acontecendo dentro da própria defensoria, que teoricamente teriam pessoas que estão defendendo as minorias, acho que menos né, no tribunal como a Adriana falou, é um dos lugares que eu mais senti também, eu atuei durante três anos ali, numa Câmara Criminal e eu me lembro na minha chegada lá, fui me apresentar e até durante sustentação oral que fiz, de uma forma até não agressiva, o contrário, me elogiando, mas me elogiando por questões assim femininas e não só intelectuais, sabe? Então acho que são formas veladas e presentes. (Defensora Pública E)

Situações onde eu me senti preterida pelo fato de ser mulher, quase todas foram durante a atuação criminal. E muitas vezes protagonizadas por juízes homens, porque muitas vezes durante as audiências, existem perguntas que precisam ser feitas pra que a defesa técnica do réu seja realmente ampla e plena como a constituição prevê, e em muitas situações acontece que o juiz homem se prevalece da condição masculina e de alguma maneira tenta fazer com que aquelas perguntas não sejam feitas ou que aquelas manifestações não sejam emitidas no tamanho que deveriam, e isso acaba sendo ruim, porque exige da mulher defensora um posicionamento de reação, que tem um custo emocional na hora que você tem que fazer isso acaba entrando em uma situação de estresse, de confronto, de conflito, porque não pode ser diferente, você não pode deixar que isso aconteça, porque o objetivo é assegurar a defesa do réu, e ali você não está fazendo um trabalho centrado em ti, você é um canal que vai possibilitar que o réu tenha defesa jurídica técnica da melhor maneira possível. Então onde eu mais observei isso, foi em audiências criminais com juízes homens. (Defensora Pública D)

Além da violência dotada de simbolismo e de certa “sutileza” presente nos depoimentos acima, há casos nas respostas das defensoras em que a discriminação contra a mulher é ainda mais evidente. A intimidação das mulheres por meio da agressividade não é algo que somente está presente nas situações de violência doméstica e intrafamiliar, tendo em vista que a violência de gênero transcende o ambiente do lar e a vida em família. Sobre o comportamento violento masculino e violência de gênero, Saffioti afirma que a violência do macho contra a mulher, se expressa de diferentes formas - ironia, espancamento, reprodução forçada, estupro, homicídio etc., e é constitutiva da organização social de gênero no Brasil.⁶⁹

Ao analisar o relatório acerca da participação social, justiça e vitimização do ano de 1990, realizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (FIBGE), Saffiotti aduz que:

⁶⁹SAFFIOTI, H.I.B. Violência de Gênero no Brasil Atual. Estudos Feministas. N.E./94. p. 443. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16177/14728>> Acesso em: 16.11.2019.

No que tange as agressões físicas perpetradas por pessoas conhecidas, mas não-parentas, as mulheres representavam somente um terço das vítimas, comparecendo com tão-somente 11,6% dos contingentes vitimizados pela polícia. Impressiona a verificação de que o número de mulheres fisicamente agredidas por desconhecidos seja quase tão grande quanto o das vítimas de parentes: 142,251. Embora a publicação indique o sexo apenas da vítima, existem razões de sobra para se presumir que as pessoas desconhecidas são, em sua esmagadora maioria, homens.⁷⁰

Nesse sentido, Saffioti afirma que todo homem é violento à medida em que é incentivado a compreender a masculinidade como sinônimo de transformação da agressividade em agressão. No entanto, a passividade culturalmente imposta às mulheres, a qual reflete na desigualdade de gênero, é um meio de controle social, consistindo como função principal a domesticação das mulheres.⁷¹

Na resposta da defensora pública F, a agressividade masculina por meio da intimidação e do confronto, se fez presente. No relato, ela afirma que estava grávida e foi confrontada por um agente carcerário de um modo agressivo e injustificável. Ao analisar a situação, compreendeu ser um comportamento de intimidação e sobreposição de um homem em relação a uma mulher com a finalidade de demonstrar poder, conforme segue:

... O cara não tinha advogado, eu “tava” ali, fui eu entrar na cela, grávida, com um barrigão, fui orientá-lo, tinha imprensa lá. Quando eu entrei na sala um policial militar quase voou em cima de mim de metralhadora “o que tu “tá” pensando?” “eu sou defensora pública, vou falar com ele” “não, tu não vai falar” eu só via a mãozinha do policial civil dizendo “ela é defensora pública, cara, sai daqui”, então são posturas masculinas de “macho-alfa” pra intimidação, tu imagina, grávida quase ganhando, então foi ali que eu senti de forma mais explícita essa questão da violência no ambiente de trabalho. (Defensora Pública F)

Outrossim, a defensora pública C ainda destacou seu descontentamento em relação à falta de flexão de gênero nos eventos da instituição. Esse desacerto revela a presença do sexismo linguístico, uma vez que há a compreensão de que a concordância somente com gênero masculino é neutra e suficiente. Em desconformidade com o fato de que dualismo e oposição entre os gêneros masculino e feminino refletem na língua. Sendo assim, o poder simbólico existente na sociedade se reproduz também na linguagem. Dessa maneira, afirmar que a

⁷⁰SAFFIOTI, H.I.B. Violência de Gênero no Brasil Atual. Estudos Feministas. N.E./94. p. 447-448. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16177/14728>> Acesso em: 16.11.2019.

⁷¹SAFFIOTI, H.I.B. Violência de Gênero no Brasil Atual. Estudos Feministas. N.E./94. p. 448-460. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16177/14728>> Acesso em: 16.11.2019.

mulher não passa de uma variação de homem é colocar o sexo masculino em condição privilegiada, mais uma vez.⁷² Desse modo, a defensora supramencionada relatou essa inconformidade com a falta de flexão e concordância de gênero, de acordo com sua resposta a seguir:

Eu digo que, a violência simbólica, ela é muito presente. Por exemplo, recentemente eu até sugestionei pra imprensa da defensoria, porque veio um convite pra gente participar de um encontro estadual e ele estava escrito “encontro estadual dos defensores públicos” e aí eu mandei “por que vocês não fazem Encontro Estadual da Defensoria Pública ou encontro dos defensores e defensoras?” porque parece que o encontro é só pros homens, que não inclui as mulheres, porque eu não sou defensor público, sou defensora pública. Então, coisas pequenas, que inclusive na administração, só que isso é o simbolismo, que pra muitos passa natural, só que pra mim não, tanto que eu coloquei isso como importante... (Defensora Pública C)

3.4 Dificuldades para exercer cargos de liderança e comando

Outra pergunta realizada para as dez defensoras públicas foi: “No exercício de sua profissão como defensora pública, nota que passa por dificuldades para exercer cargos de liderança e comando?”; com a finalidade de compreender se elas sentiam tais dificuldades principalmente por causa de seu gênero e quais seriam as situações em que vivenciavam isto.

Bourdieu explica que é característico dos dominantes, no caso, dos homens, fazer reconhecer sua maneira de ser particular como universal. Desse modo, a conceituação de excelência está carregada de implicações masculinas que, entretanto, tem a particularidade de não se mostrarem assim. A definição de um cargo de autoridade inclui capacitações e aptidões sexualmente conotadas, de modo que poucas mulheres exercem estes cargos por serem gerados e direcionados para homens.⁷³ Assim explica:

Para chegar realmente a conseguir uma posição, uma mulher teria que possuir não só o que é explicitamente exigido pela descrição do cargo, como também todo um conjunto de propriedades que os ocupantes masculinos atribuem usualmente ao cargo, uma estatura física, uma voz ou aptidões como a agressividade, a

⁷² GONÇALVES, D.S. Por uma língua feminista: uma breve reflexão sobre o sexismo linguístico. São Luís: 2018. Disponível em: <<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/ricultsociedade/article/download/9317/5571>> Acesso: 16.11.2019.

⁷³ BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 91.

segurança, a “distância em relação ao papel”, a autoridade dita natural, etc., para as quais os homens foram preparados e treinados tacitamente enquanto homens.

Há uma desconformidade na igualdade formal entre o gênero masculino e feminino, visto que as mulheres ocupam mais as posições precárias e menos favorecidas em relação aos homens, possuindo, inclusive, remuneração mais baixa que estes.⁷⁴ A independência econômica não se demonstra suficiente por si própria para permitir que as mulheres se livrem das pressões do modelo dominante presente no *habitus* tanto masculino, como também feminino.⁷⁵

Dessa maneira, as mulheres acabam ocupando cargos subalternos, tendo em vista que são desqualificadas simplesmente pelo fato de serem mulheres. Com isso, a possibilidade da mulher de exercer cargos de liderança é comprimida por um complexo de inferioridade, demonstrando que a tentativa “de desqualificar a presença das mulheres nos espaços de poder corresponde a uma necessidade de legitimação do domínio masculino nas estruturas patriarcais do Estado.”⁷⁶

A seguinte resposta da defensora pública G demonstra o exposto acima, de acordo com a sua percepção em relação aos momentos em que sente uma resistência “sutil” (nas palavras da defensora) por parte dos colegas por exercer um cargo dentro da DPE-RS:

Não seria propriamente dificuldades, mas a gente percebe algum tipo de resistência, principalmente, entre os colegas com mais tempo de carreira e com mais idade digamos assim, de novo não é uma coisa que se sinta absolutamente de forma expressa, é sutil e muitas vezes velada, mas eu acho que isso é bem presente, eu assim, como corregedora-geral, consigo perceber que se eu fosse um homem teriam situações que nós teríamos menos dificuldade em tratar, orientar e até mesmo corrigir os colegas, no fundo a gente percebe aquela coisa, senão a verbalização, o pensamento, “que que ela “tá” pensando”, a gente vê que tem muito de fundamento machista, eu consigo perceber isso. (Defensora Pública G)

Além da situação supramencionada, uma circunstância que atravança o acesso da mulher a cargos de comando e liderança é a dupla jornada de trabalho. Segundo o relatório “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015”,

⁷⁴BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 128-129.

⁷⁵BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 148.

⁷⁶ SALOMÃO, M.S. A PRESENÇA DA MULHER NOS ESPAÇOS DE PODER: a interiorização do poder patriarcal. IV Jornada Internacional de Políticas Públicas. UFMA. s/d. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/4_questao-de-genero/a-presenca-das-mulheres-nos-espacos-de-poder-a-interiorizacao-do-poder-patriarcal.pdf> Acesso em: 16.11.2019.

desenvolvido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), as mulheres trabalham, em média, 7,5 horas a mais que os homens por semana devido à dupla jornada, incluindo tarefas domésticas e trabalho remunerado. Mesmo constatando que a taxa de escolaridade das mulheres é mais alta, sua jornada também continua sendo.⁷⁷

A questão da maternidade e o cuidado com a família é um dos maiores fatores presentes nessa dupla jornada. Mulheres que atingem cargos altos acabam “pagando” pelo sucesso profissional através de um menor “sucesso” na ordem doméstica e na economia de bens simbólicos – ou o contrário: mulheres dedicadas ao espaço doméstico recebem em contrapartida uma renúncia parcial ou total ao sucesso profissional.⁷⁸

Beauvoir, ao analisar a situação das mulheres francesas que são mães, afirma que, muitas vezes, filhos não desejados arruinam suas vidas profissionais – bastando um filho para paralisar suas atividades, podendo somente continuar a trabalhar abandonando a criança aos pais, aos amigos ou aos criados. Dessa forma, as mulheres acabam tendo que optar entre a esterilidade, recorrentemente sentida por meio de uma dolorosa frustração, e encargos dificilmente compatíveis com o exercício de uma carreira profissional.⁷⁹ Nesse sentido, explica Amaral ao citar Belotti e Girão:

Belotti (1993, *apud* Girão, 2001) explica as representações quanto às diferenças entre o masculino e o feminino como derivadas dos condicionamentos sociais a que os indivíduos são submetidos. As estruturas psicológicas assim formadas levam a mulher a sofrer certo sentimento de culpa, quando opta por inserir-se no mercado de trabalho, abrindo mão de uma vida dedicada exclusivamente ao lar; por outro lado, o sentimento de fracasso a persegue quando opta por realizar-se como mulher no sentido tradicional, sem participação no mundo do trabalho formal.⁸⁰

A família patriarcal e o *habitus* androcêntrico orienta e perpetua o modelo dominante de estrutura familiar – heterossexual e voltado para a reprodução – com a

⁷⁷ IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf> Acesso em: 16.11.2019.

⁷⁸ BEAUVOIR, S. O Segundo Sexo: A Experiência Viva – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016, p. 147-148.

⁷⁹ BEAUVOIR, S. O Segundo Sexo: A Experiência Viva – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016, p. 520-521.

⁸⁰ AMARAL, G.A. OS DESAFIOS DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO *tinerariusReflections*. v.8. n. 2, 2012. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/rir/article/view/22336>> Acesso em: 16.11.2019.

presença de princípios e valores tradicionais.⁸¹ No entanto, o adiamento da maternidade ou a opção de não ter filhos estão relacionados, em boa parte das vezes, na busca de uma estabilidade profissional e financeira. Desse modo, a busca pelo sucesso profissional faz com que muitas mulheres abdicuem da maternidade para alcançar tais objetivos.⁸²

O fato de ter que se dedicar com o cuidado dos filhos foi um aspecto recorrente nos relatos das entrevistadas. As defensoras F, E, H e C afirmaram que um dos principais fatores delas e suas colegas não serem escolhidas para cargos de chefia, bem como para decidirem não recusá-los, é a questão da maternidade e família, sendo algo que não se demonstra presente na vida profissional masculina, conforme comprovam as repostas que seguem:

...eu quero dizer que percebo a questão dessa diferença de acesso a esses cargos de liderança porque as mulheres muitas vezes, com a questão da maternidade. Por exemplo, eu, tudo passa antes de aceitar um cargo de liderança, a questão da família, e aí é uma instituição muito jovem, as mulheres na faixa dos 30 anos todas estão tendo filhos na instituição, e aí tu pensa numa liderança “fulana poderia ser ótima nesse cargo”, mas aí não é aquele momento, por conta dos filhos. Embora existe uma igualdade, a gente sabe, o encargo da criação do filho ainda é da mulher, em pleno século XXI, mulheres inteligentes, que passaram em um concurso público, que tem toda informação e possibilidade de exercer liderança, tem liderança como traço do comportamento, e elas muitas vezes se afastam de aceitar o cargo ou de concorrer a uma eleição para cuidar da família, porque não tem o marido ali junto em condição de igualdade pra dizer “vai, a gente divide” se estivesse bem dividido dava pra ir. (Defensora Pública F)

...eu percebo que isso não é apenas do lado da mulher que eventualmente estaria sendo convidada a ocupar um cargo e deixa de aceitar em função dos filhos, mas também do outro lado, muitas vezes alguém que está na chefia quer chamar uma mulher, mas aí se dá conta que ela está grávida ou com filho pequeno, no sentido de que a mulher não iria se dedicar tanto por estar com filho pequeno, ou até eventualmente por ter a licença que é algo teoricamente pra vir em benefício, e acaba prejudicando... (Defensora Pública E)

...eu noto que, a maioria são mulheres, na defensoria, na associação, e a gente abre mão de cargos maiores em razão da família, dos filhos, muito mais do que os homens. Eu particularmente, a colega aqui do lado, já estive na administração, da gente ter convite, e recusar, deixar de ganhar mais, ficar no ápice da carreira, pra priorizar a família, os filhos em idade escolar, isso sim. Então, não foi necessariamente a gente não conseguir por ser mulher, mas a gente não querer, e perceber que o homem não abre mão disso, na maioria dos casos eles aceitam a proposta. (Defensora Pública H)

⁸¹BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 125.

⁸² BARBOSA, P.Z. COUTINHO, M.L.R. Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. PSIC. CLIN., RIO DE JANEIRO, VOL.15, N.2, 2003. Disponível: < <http://www.scielo.br/pdf/pc/v19n1/12.pdf>> Acesso em: 17.11.2019.

...eu não tenho filhos, mas vi com outras colegas que tinham dificuldades e às vezes abriam mão, exerciam o cargo de chefia por um período e saíam porque diziam ter dificuldade com a questão familiar, dedicação pros filhos, até marido, dinâmica da casa, diziam que isso influenciava, e por isso exerceram o cargo e não permaneceram no cargo, pois demandam muito mais participação em uma série de eventos, viagens, isso afastava um pouco, mas não que seja mais difícil de se lograr. (Defensora Pública C)

3.5 Dificuldades para se manifestar no exercício da profissão

Também foi realizada a seguinte pergunta: “No exercício de sua profissão como defensora pública, acredita que passa por mais dificuldades para se manifestar em audiências pelo fato de ser mulher?”. Nesse caso, algumas defensoras afirmaram se sentirem desqualificadas e subestimadas em audiências, através de relatos de situações diversas.

É importante salientar que a violência simbólica se manifesta de maneira sutil e naturalizada. Desse modo, muitas vezes não só quem pratica essa violência, como também as vítimas não compreendem seus atos como uma atitude discriminatória e sexista. Bourdieu salienta que não é possível entender que a violência simbólica pode ser derrotada apenas por meio da consciência e vontade, uma vez que sua eficácia e durabilidade estão explicadas por estarem inscritas na intimidade dos agentes, a partir de aptidões, inclinações e predisposições.⁸³

A violência simbólica no âmbito jurídico geralmente se manifesta por práticas de violência psicológica, comuns em tribunais, fóruns, cartórios e até nas próprias faculdades de Direito. Por meio dessas práticas silenciadoras das mulheres, esse campo androcêntrico serve para o homem reafirmar o seu poder simbólico. Todavia, algumas mulheres acabam naturalizando esse tipo de violência e dominação.⁸⁴ Alguns exemplos de “violência sutil” ocorridos com as defensoras públicas entrevistadas são o *manterrupting* e o *mansplaining*, explicados no primeiro capítulo⁸⁵

⁸³BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 61.

⁸⁴SALGADO, G. As mulheres no campo do direito: retratos de um machismo à brasileira. s/d. Disponível em:

<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-FD-UFU_v.44_n.02.05.pdf> Acessado em: 17.11.2019..

⁸⁵ Vide página 16.

A desqualificação da fala feminina é algo recorrente não só na vida profissional das mulheres, como na vida social como um todo. Mais de uma defensora relatou situações em que se sentiu depreciada simplesmente pelo fato de ser mulher e se manifestar. Solnit explica o sentimento causado por esses acontecimentos em seu livro *Os homens explicam tudo pra mim*:

Toda mulher sabe do que eu estou falando. São as ideias preconcebidas que tantas vezes dificultam as coisas pra qualquer mulher em qualquer área; que impedem as mulheres de falar, e de serem ouvidas quando ousam falar; que esmagam as mulheres jovens e as reduzem ao silêncio, indicando tal como ocorre o assédio nas ruas, que esse mundo não pertence a elas. É algo que nos deixa bem treinadas em duvidar de nós mesmas e a limitar nossas próprias possibilidades – assim como treinam os homens a ter essa atitude de autoconfiança total sem nenhuma base na realidade.⁸⁶

As defensoras públicas H, E, C e I responderam esse questionamento expondo situações em que se sentiram depreciadas e desqualificadas no exercício de sua profissão, revelando um sentimento da mesma natureza do explanado acima por Solnit:

... eu acho que pontualmente isso pode acontecer, mas não acho que vivi isso expressamente, a não ser nessas situações que eu te referi no Tribunal de Justiça, quando tu vai fazer sustentação, mas eu já ouvi comentários de desembargadores dizendo no final “A Dra. não entende isso porque é muito jovem” mas sempre com a questão de gênero por trás, “a Dra. é muito jovem pra tratar disso” porque não tinha coragem de dizer “porque é mulher”, sabe? Mas, no Tribunal eu já vivenciei situações em que ouvi comentários que de certa forma tinham a intenção velada de diminuir a minha fala, pelo fato de ser mulher e na época jovem. Comentários depreciativos pra desqualificar ou justificar não atender o meu pedido. (Defensora Pública H)

Lembrei agora especificamente de uma situação em que numa sessão de julgamento, eu tive uma discussão mais acirrada com um procurador de justiça, e depois num outro momento, um desembargador num tom bem de elogio dizer que pelo fato de eu de repente ter uma abordagem não tão agressiva visivelmente, ele tinha ficado surpreso como eu me pus e sei lá, na visão dele me saí bem, apesar de parecer mais delicada, frágil, então essa comparação da mulher ter que se impor da mesma forma que um homem, é uma maneira machista, a gente vai se colocar com as armas que a gente tem, não necessariamente na agressividade, às vezes é bem pelo contrário, chegando de uma outra maneira tu consegue alcançar o teu objetivo. (Defensora Pública E)

... disse pra uma amiga minha que a Defensoria tinha que fazer uns cartazes, pra botar na internet sobre *mansplaining*, *maninterrupting*, isso porque tu acaba visualizando, não só nesse órgão colegiado, mas nas audiências também, muito mais e no enfrentamento, questionamento. Sofri em muitos casos quando fui questionar testemunha que era policial, por exemplo, e aí o policial extremamente agressivo, dizendo que não ia responder minha pergunta, e eu dizendo que ele

⁸⁶ SOLNIT, R. *Os homens explicam tudo pra mim*. São Paulo: Cultrix, 2017, p. 15.

estava ali na qualidade de testemunha, que prestou um juramento, que não escolhe a quem deve responder ou não, e a juíza ali, meio sem o que saber fazer na situação, e eu disse “Doutora, a Sra., por favor, diga para a testemunha que ela tem que responder”. Então, assim, essas situações tu vê muito, bem do corte e da interrupção. (Defensora Pública C)

Como te falei, não é porque a pessoa passa num concurso que ela deixa suas crenças. Então é óbvio que existem juizes machistas, promotores machistas e têm promotores, por exemplo, isso eu já trabalhei com promotores, que crescem com mulheres, não só um que trabalhei aqui em Porto Alegre e o promotor era muito... agia diferente com mulher, sabe? Inclusive nós sabemos de um outro, que eu não trabalhei e que nós sabemos que também é assim, sabe? Age diferente, cresce de uma forma é um assédio moral que não precisa pra audiência, até faz com outras pessoas também, mas é principalmente se é mulher, e com juízas também, esse promotor, deve saber que é errado, mas não consegue se controlar, se tu bota um defensor ali, o discurso muda, o tratamento muda, o juiz muda, a juíza ele cresce. (Defensora Pública I)

3.6 Situações de assédio

As defensoras públicas também foram indagadas sobre o seguinte questionamento: “No exercício de sua profissão como defensora pública, a Senhora já vivenciou alguma situação em que foi assediada de alguma forma? Se sim, qual?”. Na pergunta, o assédio não foi especificado justamente por se tratar de uma forma ampla e abrangente, a fim de abarcar situações diversas em que as entrevistadas se sentiram assediadas.

Conforme o relatório de 2006, elaborado pela OIT, homens e mulheres na esfera do trabalho, 52% das mulheres ativas em relações empregatícias já foram assediadas.⁸⁷ O assédio moral recorrentemente é praticado através de um modo dissimulado de agir, sendo difícil de identificar no começo, podendo ser maneiras de diminuir a autoestima da vítima e abalá-la emocionalmente e profissionalmente, ameaçando a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.⁸⁸ O assédio sexual, no entanto, tem cunho físico e sexual, objetivando contatos físicos forçados, convites inconvenientes, chantagens que acarretam humilhação e intimidação da vítima.⁸⁹

A defensora pública F relata uma situação em que se sentiu intimidada pelos seus colegas de trabalho, também por seus assistidos, revelando um assédio moral

⁸⁷ OIT. Homens e mulheres na esfera do trabalho. 2006. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilgia/lang-es/index.htm>> Acesso em: 18.11.2019.

⁸⁸ CNTS. Assédio Moral no Trabalho: atitude para mudar. 4 Ed. Brasília: 2019. p. 8. Disponível em: <<https://cnts.org.br/wp-content/uploads/2018/12/CARTILHA-ASSEDIO-2018-002-capa.pdf>> Acesso em: 18.11.2019.

⁸⁹ FIGUEIRA, L.S. Assédio da mulher no trabalho: consequência social ou histórica? 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/54777/assedio-da-mulher-no-trabalho-consequencia-social-ou-historica>> Acesso em: 20.11.2019.

ocorrido na modalidade horizontal, uma vez que as relações de trabalho não possuíam uma relação hierárquica de subordinação. No entanto, recebia comentários inoportunos acerca de sua remuneração, conforme segue:

...eu me lembro de um estresse bem grande que foi em relação ao subsídio da defensoria, que a gente começou a receber o mesmo valor que juízes e promotores, foi um cataclisma, e os policiais sempre faziam comentários sabe, inoportunos, inconvenientes, mas como eu “tava” num ambiente que acabei aprendendo a reagir da mesma forma, não tinha problema em dizer as coisas, ele falou assim “pois é né... eu aqui trabalhando, fazendo todo o serviço, a defensora sentada ali “tá” ganhando 20 mil por mês” eu olhei pra ele e disse “pois é, né, fulano, quem mandou não estudar, né?” até o réu riu... ele nãoalaria algo assim se fosse pra um homem ... (Defensora Pública F)

Em relação ao assédio sexual, as entrevistadas afirmaram que não se sentiram constrangidas a ponto de classificar o assédio como sexual. No entanto, revelaram uma série de acontecimentos em que comentários e cortejos masculinos em relação às suas aparências físicas as incomodaram. Situações em que seu conhecimento intelectual e profissional foram compreendidos menos importantes do que sua aparência.

Esse tipo de tratamento é uma forma de sexismo “benevolente”, o qual se apoia em crenças da inferioridade feminina por meio de uma ideologia patriarcal, reforçando as desigualdades de gênero. Dessa maneira, o fato de um homem elogiar uma colega de trabalho por sua beleza, e não por sua competência profissional, acaba encobrendo a crença estereotipada de que homens são superiores às mulheres no que se refere à sua capacidade laboral.⁹⁰

Essa realidade é visualizada nas situações em que as entrevistadas I e C narraram:

Não um assédio, mas no sentido daquelas piadinhas, o “bonita”, aquele olhar já, tipo assim, de interesse, diferente de um olhar atento, prestando atenção no conteúdo, mas aquele olhar diferente, em algumas ocasiões, assim. Mas como eu sempre tento manter um certo distanciamento, talvez eu não tenha chegado a dar essa abertura para a pessoa ir além, digamos assim. Mas, a gente sabe que tem o olhar e o homem, muitas vezes, não estou fazendo uma defesa, porque ele já tem que ter consciência, acaba fazendo achando que está agradando e a mulher ainda tem aquela cultura de achar que estão agradando a ela. Mas, hoje em dia, quando eu vejo um “ah, como tu é bonita, como tu é isso” já me desagrada e, na hora, eu já crio um certo distanciamento, assim. Em função disso, eu acabo barrando um

⁹⁰FERREIRA. M.C. Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e violências de gênero. Temas psicol. vol.12 n.2 Ribeirão Preto. 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000200004> Acesso em: 20.11.2019.

pouco. Mas, é óbvio que eu já tive olhares diferentes, assim, que não deixa de ser constrangedor. (Defensora Pública I)

Ah sim, eu já vivi várias, várias situações. Não só moral, mas não vou dizer sexual, mais de, ficarem indo na tua sala, ficando lá pra conversar, piadinha, gracejo “ah a doutora “tá” bonita”, isso já vivi direto, não dentro da instituição, mas com outros atores, agentes do Ministério Público... então, isso vivi ali. E moral também, no sentido de repreensões por determinadas condutas que tu tomava à frente de um cargo de direção, ou até em relação à tua exposição dos colegas em uma situação em que eu impugnei as promoções que foram para o conselho, e aí tu dizer em frente aos colegas que as promoções não andam porque eu tinha impugnado, juridicamente com o recurso que é cabível, então essas situações, sim vivi, tanto dentro da instituição quanto fora (...) tem um magistrado que eu trabalhei, na época do mestrado ele dizia “ah, lá vem a Doutora com as teses dela, do mestrado”, então falava assim, e eu dizia “Dr. Não são teses do mestrado, é só abrir a constituição ou o código” enfim, essas situações muito de embates (Defensora Pública C)

3.7 Repensar atitudes pelo fato de ser mulher

A última pergunta realizada foi: “No exercício de sua profissão como defensora pública, a Senhora já teve que repensar uma atitude ou deixar de realizá-la pelo fato de ser mulher?”. Em suas respostas, as defensoras públicas afirmaram que pensavam bastante sobre suas vestimentas no ambiente profissional. Bourdieu afirma que as mulheres ocupantes de posições dominantes acabam pagando sua eleição com o esforço constante de satisfazer às exigências suplementares que lhes são quase sempre impostas, bem como de banir a conotação sexual de seu *hexis* corporal e de seus trajés.⁹¹

Beauvoir, por sua vez, afirma que toda mulher, independentemente de sua classe social, passa por preocupações a respeito de suas vestimentas. Os homens não precisam se preocupar com suas roupas, ao passo que são cômodas e adaptadas à vida ativa. Todavia, a mulher sabe que quando a olham não a distinguem de sua aparência, visto que ela é julgada ou respeitada através de seus trajés. Suas vestimentas são moldadas e destinadas a confiná-la na impotência e fragilidade.⁹²

O termo em inglês *dress code* significa um código de vestimenta repleto de regras, elaborados a partir de normas sociais e estereótipos. Dessa forma, ele dissemina a cultura, expressando, assim, valores. Logo, esse código torna-se

⁹¹BOURDIEU, P. A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018, p. 129-130.

⁹²BEAUVOIR, S. O Segundo Sexo: A Experiência Vivida – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016, p. 507.

fundamental para o entendimento da cultura organizacional e para reconhecimento profissional, da hierarquia e do respeito.⁹³

As defensoras públicas C, I e G relataram em suas respostas situações em que sentiram a presença de um *dress code* intimidatório feminino, principalmente em ambientes que tratam de direito criminal:

A gente sempre pensa em tudo, eu digo, principalmente na atuação no júri, eu vou falar do júri porque foi onde eu mais vivenciei isso, e também nos presídios que eu não posso ir com qualquer roupa que eu quero ir. E em termos de fala eu sempre penso no júri porque ele ensina uma série de coisas, muitas vezes as pessoas que compõe, os jurados, por exemplo, esse caso de auto-aborto, ela foi condenada, então o leigo que compõe também carrega uma série de conceitos e estereótipos, então no júri sim, se pensar muito, e às vezes, eu nunca fui repreendida pela corregedoria, mas na minha época existia uma manual ditando como tu deveria se vestir, mais formal, sem decote e saia curta, até na época se dizia que não podia usar aquelas botas de montaria, mas eu nunca fui repreendida, e eu sempre meio que rompi isso, basta ver como eu estou vestida. (Defensora Pública C)

...eu tenho um episódio que retrata bem essa situação, na época eu trabalhava na 7ª Vara Criminal e o juiz titular da vara era uma pessoa absolutamente informal, vocês conhecem, o Dr., enfim, tinha cabelo comprido, calça jeans, não usava gravata, era informal, e um dia nós tínhamos audiência pela manhã cedo e eu fui fazer audiência de tênis, era um tênis que não era bem, não era nem de amarrar, e aí tanto ele quanto o promotor não comentaram nada, casualmente naquele dia eu tinha uma missa de 7º dia pra ir no final do dia e aí na hora do almoço eu passei em casa, e em função da missa troquei de sapato, quando eu cheguei de tarde, pra tu ver como eles tinham prestado atenção no meu sapato de manhã, e comentaram no meu retorno que eu tinha trocado o sapato, que atenção né, meus pés debaixo da mesa, como perceberam que era tênis e depois sapato, foi algo muito porque era eu, até porque o juiz fazia isso, mas como era eu ele fez o tênis, e que de tarde “me toquei” e tinha trocado de sapatos. (Defensora Pública G)

Por fim, também foi ressaltado o fato de ter de renunciar a perspectivas de estudo, como um mestrado, por exemplo, em virtude de terem a responsabilidade de cuidar dos filhos, demonstrando mais uma vez a complexidade de conciliação da dupla jornada de trabalho feminina, conforme o relato da defensora I:

...quando me formei fiz uma pós na área da criança e do adolescente, depois pensei em fazer mestrado, na área da criança e do adolescente, né, tinha aqui em porto alegre... e aí aquela coisa que, mulheres que não abrem mão... a minha situação foi “ou eu tenho filho agora ou eu vou fazer mestrado”... optei por ter filho e deixei de me especializar naquele momento, mais nesse sentido. (Defensora Pública I)

⁹³ DIAS, A. S. L. Como o *dresscode* organizacional esculpe o corpo da mulher. Mestrado em Administração. PUCSP. São Paulo. 2017. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20968/2/Alessandra%20dos%20Santos%20Libretti%20Dias.pdf>> Acesso em: 20.11.2019.

Com isso, pode-se compreender que a violência simbólica se expressa por várias formas no meio social analisado, refletindo a cultura patriarcal predominante na sociedade.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa permitiu compreender de forma mais detalhada como a violência simbólica se manifesta nos meios sociais. Pela DPE-RS estar inserida dentro de um contexto de dominação masculina, uma vez que a sociedade é estruturada dessa forma e esta instituição está inserida nesse contexto, foi verificado que há a existência de violência simbólica em relação às profissionais que ocupam os cargos de defensoras públicas.

Ao dissertar sobre a violência de gênero, verificou-se que ela se manifesta de maneira diversificada nas relações laborais, através, por exemplo, da divisão sexual do trabalho, da dupla jornada feminina de trabalho, da maternidade como empecilho para ascensão profissional, da sub-representação nos espaços de poder, da jornada estruturada de maneira androcêntrica, entre outros exemplos.

Dessa maneira, partindo dos referenciais teóricos de Bourdieu e de Beauvoir, há a desconstrução do conceito estereotipado e dicotômico imposto aos sexos e sua biologização social. Em contrapartida, concluiu-se que estes fatores ocorriam por força do *habitus*. Este seria um meio gerador de práticas discriminatórias referentes ao feminino e de uma cultura de dominação, com a masculinização do comando e feminização da subalternidade.

O reflexo do *habitus* patriarcal pode, inclusive, ser notado pela análise de dados quantitativos a respeito do número de defensoras públicas e técnicas administrativas dentro da instituição analisada, uma vez que, apesar de estarem em maioria numérica, ocupam menos cargos de chefia. Outrossim, verificou-se que os núcleos voltados para igualdade de gênero existentes dentro da DPE-RS se orientam para violência doméstica e intrafamiliar contra à mulher como se fosse algo uno, sem dialogar tanto acerca de outras problemáticas que envolvem a violência simbólica de gênero. Todavia, ao analisar as respostas das entrevistadas, algumas revelaram que sentiam que a DPE-RS era um ambiente de maior representatividade em relação às outras instituições jurídicas, como o MPRS e o TJRS.

Em questões de representatividade de raça, gênero e classe, observou-se que houve um recorte. Não foram entrevistadas defensoras públicas negras, transexuais ou transgênero, como também, em virtude da remuneração do cargo

ocupado, verifica-se que todas pertenciam a uma classe social e econômica abastada. Por isso, é importante salientar que a observação trazida no primeiro capítulo, de acordo com Davis e Crenshaw, a respeito das diferenças entre igualdade substancial e formal, como também em relação ao modo em que as violências ocorrem em maior ou menor intensidade ao se tratar das particularidades sociais e econômicas das mulheres conjuntamente e de maneira interseccional.

Ademais, verificou-se que as situações de violência sofridas pelas defensoras públicas ocorrem mais frequentemente em ambientes que lidam com a área criminal. Podendo compreender que se trata de um ramo do direito com tendência sexista em demasia em relação aos outros ramos.

Além disso, foi notório, ao realizar as entrevistas pessoalmente, que, por lidarem com problemas em que a violência vivenciada pelos assistidos e assistidas é extremamente contundente, as defensoras públicas sentiam que não sofriam propriamente uma violência em si, ao menos em um primeiro momento. Após o questionamento, contudo, passaram a identificar situações em que se sentiram discriminadas.

A violência simbólica verificada na realização desse trabalho foi muito além de uma explanação teórica, uma vez que a pesquisa de campo oportunizou às entrevistadas que se expressassem e citassem as situações vivenciadas no ambiente laboral. De modo que se observou a ocorrência de acontecimentos escancaradamente discriminatórios em relação à condição feminina das defensoras públicas, tais como: assistidos que se recusam a ser atendidos por defensoras públicas pelo fato de serem mulheres; dúvidas a respeito de sua credibilidade e conhecimento profissional no exercício da profissão; intimidações; falta de concordância de gênero; a dupla jornada de trabalho e a maternidade como obstáculos para alcançar de objetivos acadêmicos e profissionais; masculinização e excesso de cuidado com vestimentas para dirimir sua sexualização; e situações em que se sentiram assediadas por serem mulheres.

A violência simbólica de gênero existe na DPE-RS, sendo reflexo do *habitus* patriarcal. Desse modo, o combate à desigualdade e à discriminação de gênero poderia ser fortalecido dentro da instituição, sendo abordado mais frequentemente, com maior profundidade, para além da temática da violência doméstica. De modo que a ocorrência dessas situações seja enxergada e discutida entre os profissionais, para que seja estimulada a formação de uma consciência social na instituição em

relação a atitudes discriminatórias, com a finalidade de que elas não se perpetuem ou que, ao menos, diminuam.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, G.A. OS **DESAFIOS DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**. Itinerarius Reflections. v.8. n. 2, 2012. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/rir/article/view/22336>> Acesso em: 16.11.2019.

BARBOSA, P.Z. COUTINHO, M.L.R. **Maternidade: novas possibilidades, antigas visões**. PSIC. CLIN., RIO DE JANEIRO, VOL.15, N.2, P.X – Y, 2003. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/pc/v19n1/12.pdf>> Acesso em: 17.11.2019.

BEAUVOIR, S. **O Segundo Sexo: A Experiência Vivida** – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BEAUVOIR, S. **O Segundo Sexo: Fatos e Mitos** – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BOURDIEU, P. **A Dominação Masculina: A condição feminina e a violência simbólica** – 6ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2018.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Lisboa: Difel, 1989.

CALIL, L. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje**. 30/04/2007. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/direito-do-trabalho-da-mulher-ontem-e-hoje/>> Acesso em: 27/09/2019.

CNTS. **Assédio Moral no Trabalho: atitude para mudar**. 4 Ed. Brasília: 2019. p. 8. Disponível em: <<https://cnts.org.br/wp-content/uploads/2018/12/CARTILHA-ASSEDIO-2018-002-capa.pdf>> Acesso em: 18.11.2019.

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW). **I Recomendação do Comitê da CEDAW ao Brasil**. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/internacional/instancias-regionais/o->

comite-cedaw-2013-comite-para-a-eliminacao-de-todas-as-formas-de-discriminacao-contra-a-mulher> Acessado em: 30.10.2019.

CRENSHAW, K. **Revista Themis: Gênero, Justiça e Direitos Humanos –Justiça Interseccional**, novembro de 2018, p. 18-34

DAOU, S. Z. . **História dos Direitos das Mulheres: um instrumento de formação de consciência**, 2019. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/wp-content/uploads/2017/08/Saada-Zouhair-Daou-Brasil.pdf>> Acessado em: 25.10.2019.

DAVIS, A. **Mulheres, Raça e Classe** , São Paulo: Boitempo, 201, p. 154-155.

DE MATTOS, P. L., **A entrevista não-estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise**. Rio de Janeiro: 2005. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/4552112-A-entrevista-nao-estruturada-como-forma-de-conversacao-razoas-e-sugestoes-para-sua-analise.htm>> Acesso em: 10.11.2019.

DIAS, A. S. L. **Como o dress code organizacional esculpe o corpo da mulher**. Mestrado em Administração. PUCSP. São Paulo. 2017. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20968/2/Alessandra%20dos%20Santos%20Libretti%20Dias.pdf>> Acesso em: 20.11.2019. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/issue/viewFile/52/112>> Acesso em: 30.10.2019.

DPE-RS. **RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2007. Dados, Ações, Projetos e Números**. Disponível em: <<http://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/201904/09123709-rel-anual-2007.pdf>> Acesso em: 11.11.2019.

DPE-RS. **RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2008. Dados, Ações, Projetos e Números**. Disponível em: <<http://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/201904/09123737-rel-anual-2008.pdf>> Acesso em: 11.11.2019.

DPE-RS. RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2009. Dados, Ações, Projetos e Números. Disponível em: <
<http://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/201904/09123746-rel-anual-2009.pdf>> Acesso em: 11.11.2019.

DPE-RS. RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2010. Dados, Ações, Projetos e Números. Disponível em: <
<http://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/201904/09123748-rel-anual-2010.pdf>> Acesso em: 11.11.2019.

DPE-RS. RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2011. Dados, Ações, Projetos e Números. Disponível em: <
<http://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/201904/09123756-rel-anual-2011.pdf>> Acesso em: 11.11.2019.

DPE-RS. RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2012. Dados, Ações, Projetos e Números. Disponível em: <
<http://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/201905/08120212-relatorio-anual-2012.pdf>> Acesso em: 11.11.2019.

DPE-RS. RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2013. Dados, Ações, Projetos e Números. Disponível em: <
<http://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/201904/09123824-rel-anual-2013.pdf>> Acesso em: 11.11.2019.

DPE-RS. RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2014. Dados, Ações, Projetos e Números. Disponível em: <
<http://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/201904/09125352-rel-anual-2014.pdf>> Acesso em: 11.11.2019.

DPE-RS. RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2015. Dados, Ações, Projetos e Números. Disponível em: <

<http://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/201904/09123953-rel-anual-2015.pdf>> Acesso em: 11.11.2019.

DPE-RS. **RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2016. Dados, Ações, Projetos e Números.** Disponível em: <
<http://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/201904/09124008-rel-anual-2016.pdf>> Acesso em: 11.11.2019.

DPE-RS. **RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2017. Dados, Ações, Projetos e Números.** Disponível em: <
<http://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/201904/09124016-rel-anual-2017.pdf>> Acesso em: 11.11.2019.

DPE-RS. **RELATÓRIO ANUAL – DEFENSORIA PÚBLICA. 2018. Dados, Ações, Projetos e Números.** Disponível em:
<<http://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/201911/22153412-relatorio-anual-2019.pdf>> Acesso em: 11.11.2019

FERREIRA, M.C. **Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero.** Ribeirão Preto:2004. Disponível em:
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000200004> Acesso: 14.11.2019.

FIGUEIRA, D. J. **Sobre a significação atual do Direito e das instituições jurídicas.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 5, n. 44, 1 ago. 2000. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/35>. Acesso em: 21.10. 2019.

FIGUEIRA, L.S. **Assédio da mulher no trabalho: consequência social ou histórica?** 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/54777/assedio-da-mulher-no-trabalho-consequencia-social-ou-historica>> Acesso em: 20.11.2019.

FILHO, R. F. MOREIRA, Rafaela Selem. SCIAMMARELLA, Ana Paula de O. **Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário**

brasileiro. 2015. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/eces/1968>>
Acessado em: 01.11.2019.

GIL, A. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008, p.37

GONÇALVES, D.S. **Por uma língua feminista: uma breve reflexão sobre o sexismo linguístico**. São Luís: 2018. Disponível em:
<<http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/ricultsociedade/article/download/9317/5571>> Acesso: 16.11.2019.

IPEA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015**. Disponível em:<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf> Acesso em: 16.11.2019

JACOBI, T. SCHWEERS, D. **Justice, Interrupted: The Effect of Gender, Ideology and Seniority at Supreme Court Oral Argument**.2017. Disponível em:
<https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2933016> Acesso em: 14.11.2019.

LOPES, C. **Direito do Trabalho: da proteção à promoção**. Campinas: Cadernos Pagu, n. 26, 2006, p. 428. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>. Acesso em: 28/09/2019.

MANZINI, E. J. **ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: ANÁLISE DE OBJETIVOS E DE ROTEIROS**, In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2, 2004, Bauru. A pesquisa qualitativa em debate. Anais. Bauru: USC, 2004. Disponível em
<<https://es.scribd.com/document/217026920/Manzini-2004-entrevista-semi-estruturada-pdf>> Acesso em: 10.11.2019.

MELO, M. NASTARI, M. MASSULA, L. **A participação da mulher na magistratura brasileira - (considerações a respeito de dados parciais de 1999 a 2004)**. Revista Jurídica Virtual - Brasília, vol. 6, n. 70, mar. 2005. Disponível em:

<<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/issue/viewFile/52/112>>

Acesso em: 30.10.2019.

MENEZES, N. **VOZES EM CONTRALDO: O lugar das mulheres magistradas no judiciário de Rondônia**. Mandrágora, v.21. n. 2, 2015, p. 159-177. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistasmetodista/index.php/MA/article/view/6026/5075>> Acesso em: 27.10.2019.

MICHAUD, Y. **A violência**. São Paulo: Ed. Ática, 1989, p.11.

OIT. **Homens e mulheres na esfera do trabalho**. 2006. Disponível em:

<<https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>> Acesso em: 18.11.2019.

OIT. **Mulheres no Trabalho: tendências 2016**. Genebra: OIT, 2016. Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_457096/lang--en/index.htm>

Acesso em: 25.09.2019.

PEREIRA, L.S. **O Poder Simbólico e suas Manifestações nas Organizações**, 2015. Disponível em <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-poder-simblico-e-suas-manifestaes-nas-organizaes/>> Acesso em: 14/09/2019.

PERROT, M. **Os Excluídos da História: operários, mulheres e prisioneiros**. – 4ª ed – Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988, p. 177.

RIO GRANDE DO SUL, **Lei Complementar Nº 9.230, de 06 de fevereiro de 1991**, (atualizada até a Lei Complementar nº 13.484, de 19 de julho de 2010), ALERS .

Disponível em:

<<http://www.al.rs.gov.br/FileRepository/repLegisComp/Lec%20n%C2%BA%2009.230.pdf>> Acesso: 24/10/2019.

SAFFIOTI, E. **Gênero, Patriarcado e Violência** – 2ª ed. – São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, p. 34.

SAFFIOTI, H.I.B. **Violência de Gênero no Brasil Atual. Estudos Feministas.**

N.E./94. p. 443. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16177/14728>> Acesso em: 16.11.2019.

SALGADO, G. **As mulheres no campo do direito: retratos de um machismo à brasileira.** s/d. Disponível em:

<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-FD-UFU_v.44_n.02.05.pdf> Acessado em: 15.09.2019.

SALGADO, G.M. **AS MULHERES NO CAMPO DO DIREITO: RETRATOS DE UM MACHISMO À BRASILEIRA.** s/d. Disponível em:

<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-FD-UFU_v.44_n.02.05.pdf> Acesso em: 14.11.2019.

SALOMÃO, M.S. **A PRESENÇA DA MULHER NOS ESPAÇOS DE PODER: a interiorização do poder patriarcal.** IV Jornada Internacional de Políticas Públicas.

UFMA. s/d. Disponível em: <

http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/4_questao-de-genero/a-presenca-das-mulheres-nos-espacos-de-poder-a-interiorizacao-do-poder-patriarcal.pdf>

Acesso em: 16.11.2019.

SOLNIT, R. **Os homens explicam tudo pra mim.** São Paulo: Cultrix, 2017, p. 15.

SOUSA, L.P., GUEDES, D.R. **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década.** 2016. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123&lng=pt&tlng=pt> Acesso em: 11.11.2019.

VIANNA, Marcelo. **Os homens do Parquet: trajetórias e processo de institucionalização do Ministério Público do Rio Grande do Sul.** Porto Alegre: Procuradoria-Geral de Justiça, Memorial do Ministério Público, 2013, p. 278.

