

Profissionalismo e diferença de gênero na Defensoria Pública do Rio de Janeiro¹

Maria Carolina Loss Leite (IESP- UERJ)

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo trazer para a discussão acadêmica as diferenças nas percepções de gênero no âmbito da Defensoria Pública do Rio de Janeiro, tendendo a uma Sociologia das Profissões, a uma do Direito e a uma do Gênero, partindo do princípio que práticas sociais informais estabelecem diferentes arranjos de interação face a face em meio a contextos formais e regradados. Minha ideia era de que as mulheres poderiam sofrer com menos credenciais dentro da instituição, alterando, assim, suas projeções profissionais.

Logo, não se trata de um estudo sobre um recorte entre o feminino e o masculino, mas sobre o que pensam os defensores públicos cariocas em relação a percepções acerca do gênero. Categorias como *expertise*, profissionalismo, presunção de competência, *script sexuado de carreira*, entre outras, foram usadas para embasar a disparidade entre os gêneros sobre as diferentes oportunidades para mulheres e homens em contextos de práticas institucionalizadas e formais, como o da Defensoria Pública carioca.

A PESQUISA

Este *paper* é fruto de minhas inquietações enquanto estava construindo minha dissertação de mestrado em Sociologia pelo IESP- UERJ, defendida este ano. Através de entrevistas a mim concedidas, mobilizei alguns conceitos para analisar como que os profissionais da escolhida instituição se depararam no que diz respeito às diferentes percepções sobre gênero dentro de um ambiente institucionalizado.

Para que ela se concretizasse, escolhi diferentes autores para basear meu estudo. No que tange ao conhecimento feminista, escolhi algumas autoras que me auxiliaram na compreensão

¹44º Encontro Anual da ANPOCS” SPG38 - Pesquisas sobre o Sistema de Justiça: reflexões metodológicas e desafios da produção acadêmica.

das relações entre os pares de defensores públicos referente à diferenciação dos gêneros: Patricia Hill Collins (2015), Avtar Brah (2006), Danièle Kergoat (2010) e Judith Butler (2015).

Para Avtar Brah (2006),

O objetivo principal do feminismo tem sido mudar as relações sociais de poder imbricadas no gênero. Como as desigualdades de gênero penetram em todas as esferas da vida, as estratégias feministas envolvem um enfrentamento da posição subordinada das mulheres tanto dentro das instituições do estado como da sociedade civil. (BRAH, 2006: 342).

Além delas, autores como Maria da Gloria Bonelli (2017) e Eliot Freidson (1998) também aparecerão na discussão no que diz respeito à profissionalização e seus atributos, mostrado como os sistemas credenciais geram guetos de minorias sociais, no interior da Defensoria Pública carioca. Meu argumento se baseia na perspectiva de que nas relações não formalizadas no interior da Defensoria Pública ocorrem várias disputas, conflitos e negociações no que diz respeito a uma diferenciação em relação à percepção de gênero.

Resolvi considerar não os estudos sobre os sistemas formais de Freidson (1998). Minha inclinação, ao contrário, se deu para os estudos das conseqüências informais da instituição escolhida. Por fim, para entender outras categorias que expus, me vali de trabalhos de Debora Rhode (2001), Nicky Le Feuvre e Nathalie Lapeyre (2005), Ana Paula Sciammarella *et al* (2015).

No que diz respeito à metodologia, a pesquisa foi realizada dentro da própria Defensoria Pública, onde foram feitas 12 entrevistas com profissionais entre os meses de dezembro de 2018 e março de 2019, através de conversas guiadas por um questionário semiestruturado (deixando-os livres para responder dentro do tempo que fosse necessário), sendo analisadas 11 delas para a realização de minha pesquisa.

Todas as entrevistas foram realizadas no interior da instituição, porém em diferentes locais por se tratar de profissionais de diferentes núcleos e posições hierárquicas. O método escolhido foi o de entrevistas via *bola de neve*, no qual um entrevistado ia indicando um outro para uma próxima conversa. Fui apresentada a uma defensora pública inicialmente. A partir de então, fui entrando em contato com outros profissionais e, assim, marcando as entrevistas, amadurecendo, desta forma, ideias sobre o objeto da pesquisa: diversas percepções de gênero entre os defensores públicos cariocas.

Nesse sentido, a orientação do grupo de entrevistados era bastante semelhante, haja vista que os profissionais indicavam colegas mais próximos de suas inclinações políticas e pessoais.

As entrevistas foram gravadas com o aceite de todos os participantes, mas preservando suas identidades, sendo interrompidas sempre no momento solicitado por algum deles. Optei em realizar entrevistas por se tratar de uma forma de interação mais direta, sabendo que o que me seria dito não necessariamente refletiria alguma “verdade”. O anonimato foi o ponto em que me ancorei para que os profissionais se sentissem mais à vontade para falar de seu cotidiano laboral.

Ao todo, foram entrevistados dois homens e nove mulheres, sendo identificados como “Defensor Público” ou “Defensora Pública”, informando seus tempos de serviço na instituição, estado civil e se eram responsáveis por crianças, sendo tais informações trazidas quando me eram passadas.

O intuito da pesquisa não foi de analisar os contextos das mulheres assistidas ou do atendimento da instituição como um todo e sim de verificar as diferenças acerca das percepções de gênero entre os defensores públicos no âmbito da Sociologia das Profissões, de Gênero e da Sociologia do Direito. Por isso, as entrevistas se deram apenas com este grupo profissional.

AS ANÁLISES

Freidson (1998) argumenta em defesa da existência das profissões, as quais contribuem de forma relevante. O autor cria o conceito de profissão, além de fazer uma análise dos privilégios bem como dos poderes dentro de um mundo profissional e suas esferas de controle, no qual ocorre o monopólio do conhecimento e das atividades de proteção às profissões. Ainda, defende a existência das profissões, indo de encontro a visões que as consideravam desnecessárias, alegando que as mesmas devam ser tratadas de forma histórica e não de forma genérica.

A partir da ideia de um profissionalismo, todos que exercem uma função devem estar qualificados para exercê-la. Para aqueles que não possuem a experiência aguardada, não poderão atuar. Através de uma *expertise*, uma classe profissional possui autorização de persuadir outros profissionais, partindo da premissa que somente essa possui competência para realizar dado labor. E assim, criando uma crença sobre a relevância e superioridade de conhecimento de sua atividade em relação a outras atividades, dentro de uma divisão do trabalho. E essa *expertise* se estabelece via um processo político e social.

Este esforço para manter um *ethos* profissional reforça a manutenção do estereótipo do “bom profissional”, os quais geralmente remetem às figuras masculinas. Para Deborah Rhode

(2001), que chamou esse fenômeno de *presunção de competência*² (tradução livre), isso prejudica as mulheres profissionais:

Um obstáculo relacionado é que as mulheres muitas vezes não recebem a mesma *presunção de competência* que suas contrapartes masculinas. Em grandes pesquisas nacionais, entre metade e três quartos das advogadas acreditam que são mantidas em padrões mais elevados do que seus pares do sexo masculino ou que precisam trabalhar mais para os mesmos resultados³. (RHODE, 2001: 15). (Tradução livre).

Ainda para a pesquisadora, existe uma lacuna entre as políticas formais e as práticas reais. Em sua pesquisa, ressaltou que apesar de mais de 90% dos escritórios de advocacia pesquisados dos Estados Unidos terem dito oferecer políticas que permitissem horários flexíveis (como trabalhar em regime de meio período), apenas cerca de três a quatro por cento dos advogados realmente os usavam. Para a maioria das entrevistadas por ela, qualquer tipo de alteração, seja na redução, seja no cronograma ou na disponibilidade, prejudicaria consideravelmente suas perspectivas de promoção, podendo colocá-las permanentemente “fora da jogada⁴” (tradução livre). Ou seja, mesmo que cumprissem suas jornadas de trabalho, mostrando seu profissionalismo no dia-a-dia, permanecia o receio de serem tidas como más profissionais, caso não ficassem após o horário.

Avtar Brah (2006) traz no conceito de diferença uma variedade de maneiras de como os discursos sobre a diferença são formados, contestados, reproduzidos e ressignificados, não necessariamente sendo sempre um marcador de opressão ou de hierarquias. Mas, alerta que é uma questão importante saber se a diferença resulta em desigualdades ou em diversidades, ou ainda, em formas democráticas de agir politicamente. Em seus estudos, a autora elenca quatro tipos de conceitos de diferença para serem analisados: diferença como experiência, como relação social, como subjetividade e como identidade.

Em relação à diferença como experiência, ela analisa que seria um processo de significação que condiciona a constituição daquilo que chamamos de *realidade* (grifo meu), sendo a experiência o lugar da formação do sujeito (BRAH, 2006: 360).

A diferença como relação social poderia ser vista como as trajetórias históricas e contemporâneas das circunstâncias e práticas culturais que poderiam produzir condições para uma construção de identidades de grupos. Os efeitos das relações sociais não estão apenas

² Termo em língua estrangeira é: “presumption of competence”.

³ O trecho em língua estrangeira é: “A related obstacle is that women often do not receive the same presumption of competence as their male counterparts. In large national surveys, between half and three-quarters of female attorneys believe that they are held to higher standards than their male counterparts or have to work harder for the same results.”

⁴ O termo em língua estrangeira é: “permanently out to pasture”. (RHODE, 2001: 17).

confinados a assuntos ligados a uma política institucional ou global ou à economia, mas também às relações de trabalho.

A diferença como subjetividade seria a noção de que o sujeito não existe somente como um dado, mas também que é produzido no discurso. Os processos de formação de uma subjetividade podem ser, ao mesmo tempo, sociais e subjetivos, os quais podem auxiliar a entender quando assumimos posições específicas de sujeito quando estas são socialmente produzidas.

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

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

Importante frisar que na Defensoria Pública carioca, bem como em outras carreiras públicas, considera-se o mérito para alcançar um posto de destaque na hierarquia. Entretanto, sabemos que critérios subjetivos como etnia, herança social e gênero são levados em consideração. Freidson (1998) apontou acerca das relações informais como forma de interação social e de divisão do trabalho baseando as relações formais. No mundo empírico, por trás destas, um emaranhado de conspirações e conflitos ocorrem de maneira não formalizada para que as negociações aconteçam. E isso não descarta as relações para obtenção de apoio público e político e uma aproximação às ideologias com tais elites.

A visão da Defensoria Pública junto ao senso comum é de ser um órgão voltado para o atendimento daquelas pessoas tidas como economicamente desfavorecidas, os chamados “hipossuficientes”. Com o discurso institucional de “cuidar” dessas pessoas, a carreira passou a ser entendida como um grupo jurídico ocupado essencialmente por mulheres, tornando-se uma carreira feminizada, mesmo tendo a tradição de ser uma carreira com um corpo profissional majoritariamente composto por homens.

Para Danièle Kergoat (2010), pelo fato de a feminização ser um fenômeno relativamente novo, o mesmo, ainda não apresenta respostas substanciais para a sociedade, havendo, talvez por isso, a existência da naturalização dos papéis do homem e da mulher. Através de seus estudos sobre o trabalho de *care*, podemos fazer uma alusão com a profissão de defensor

público, a qual é vista como uma carreira jurídica onde seus préstimos estão ligados ao cuidado com as pessoas, cabendo às mulheres tal função, de forma naturalizada.

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

Não apenas na Defensoria Pública, como em diversas carreiras profissionalizadas, o número de ingressantes mulheres aumentou. Tal fenômeno está ligado ao fato de um maior acesso ao ensino superior brasileiro a partir dos anos 90 e, em especial, com o aumento das faculdades de Direito (BONELLI, 2017). E mesmo tal área do conhecimento sendo conhecida como esotérica às novas práticas, a incorporação de mulheres nos quadros funcionais passou a ser uma realidade no intuito de neutralizar as diferenças, na tentativa de mostrar-se aberta à realidade social, conforme reza o profissionalismo.

Gloria Bonelli (2017), descreve que tanto em países com tradição em direito civil como em consuetudinário, o controle no ingresso dos novos membros - a fim de produzir uma elite profissional ligada às esferas políticas - garantiram a não entrada de grupos minoritários, já que estes não se associam àqueles ligados ao mundo hegemônico. Ainda para a pesquisadora, no Brasil, essa situação não foi diferente. Entre o século XIX, na criação dos cursos de Direito, até a última década do século XX, nosso sistema de justiça era composto por grupos majoritários formados, em sua essência, por homens. Todavia, entre os anos 1990, com o aumento dos cursos privados sobre o ensino do Direito, a entrada de mulheres nesse ramo também se expandiu, mas não alterou as relações verticalizadas, as quais são mais reconhecidas que as horizontalizadas dentro de uma lógica estatal burocrática brasileira.

Na burocracia estatal, tem-se a ideia de que por conta de uma neutralidade profissional se anulariam as desigualdades entre mulheres e homens, bem como os métodos de escolha dos membros serem tidos como uma forma objetiva de ingresso à carreira pública, a qual ocorre via os concursos públicos. Tais métodos, entretanto, reforçam um apagamento frente ao gênero, onde, no discurso, não são levados em conta diferenças corporais, e sim apenas aquelas que remetam a um “bom profissional”. Para Avtar Brah (2006), membros de grupos dominantes ocupam posições privilegiadas dentro das práticas políticas, embora possam ser contestadas.

Para Avtar Brah (2006),

“A *proclamação* de uma identidade coletiva específica é um processo *político* por oposição à identidade como processo na e da subjetividade. [...] O processo bem pode gerar considerável disjunção psíquica e emocional no domínio da subjetividade, mesmo que aumente o poder em termos da política do grupo”. (BRAH, 2006: 372) (grifos originais).

Ao debatermos o que é “feminino” e “masculino” e as atribuições ligadas a cada um, falamos de uma construção social historicamente produzida e que há algum tempo vem sendo recolocada. Judith Butler (2015) fala a respeito dessa construção e o impacto na vida dos indivíduos. Para ela, existe uma ordem para pertencer a um gênero. E no caso do feminino, ser uma boa mãe, ser desejável aos olhos dos outros, bem como ser uma profissional competente, devem ser coisas para ocorrerem no mesmo espaço e tempo a fim de garantir respostas às mais variadas demandas sociais.

O do uso da categoria “teto de vidro”, existe também nas profissões jurídicas: seria uma espécie de barreira invisível, criando a ilusão de uma igualdade de oportunidades na carreira. Porém, bloqueia o acesso às principais posições dentro de uma hierarquia profissional. Assim, mulheres tendem a ter clientes “menos importantes” ou trabalhar em áreas menos prestigiosas, não sendo preparadas para atingirem maiores estamentos profissionais, ficando mais distantes das posições de alto comando, o que me foi narrado durante algumas entrevistas.

Através da análise do “teto de vidro”, apesar de parecer acessível a todos, independentemente do gênero, o alcance às posições mais altas na hierarquia não se configura ao longo das carreiras das mulheres de forma fácil, tornando-o praticamente inatingível para algumas. Nos EUA, o teto de vidro foi associado à entrada das mulheres no *Bar Association*⁵ onde, a partir da década de 1970, houve um movimento para uma maior inserção feminina. (BONELLI, 2013). O pensamento era de que dessa forma, as diferenças de gênero seriam superadas com o tempo. Porém, não há como mudar uma cultura de desigualdades sem que haja um esforço em alterar as relações homem e mulher no ambiente familiar, bem como as relações de poder no ambiente profissional.

Não é fácil tratar a questão do essencialismo, em especial no interior de instituições burocratizadas, como é a Defensoria Pública carioca. Com o intuito de criarem novas identidades políticas, grupos sob domínios poderão apelar para laços de experiência cultural e social comuns para mobilizar seu público. E ao fazerem isso, podem mobilizar um essencialismo estratégico, podendo, desta forma, afirmar uma diferença essencializadora. (BRAH, 2006: 374).

⁵Espécie de Ordem dos Advogados dos EUA.

Danièle Kergoat (2010), desde os anos 70 e 80 procura “entender de maneira não mecânica as práticas sociais entre homens e mulheres frente à divisão social do trabalho” (2010: 93) e que, segundo ela, nas questões de gênero, deve-se levar em conta a análise minuciosa a respeito da apropriação do trabalho de um grupo por outro, onde sempre se discute o papel feminino e nunca se questiona o masculino.

Tal pesquisadora, ainda, invoca a categoria de consubstancialidade no sentido de mostrar uma forma de leitura da realidade social. O termo utilizado, segundo a autora, vem da Teologia e remete à substância. Esse conceito sugere que a diferenciação dos tipos de relações sociais é uma operação necessária à Sociologia, porém, de forma analítica, não devendo ser aplicada indevidamente em análises das práticas sociais cotidianas. As relações sociais encontram-se em um emaranhado, não podendo ser desfeitas, apenas na perspectiva de análise sociológica (KERGOAT, 2010: 94). Logo, analisar o gênero através de uma configuração dada de relações sociais pode - ou não - ser unificador, não sendo ele uma fonte exclusiva de solidariedade ou de antagonismo.

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

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

Para Avtar Brah (2006), devemos tomar cuidado com os essencialismos como se dessem conta de explicar tudo, independentemente de fatores históricos ou culturais. Entretanto, devemos levar em conta questões voltadas para as subjetividades e identidades dos sujeitos para tentar entender as dinâmicas de atuação do poder sobre a diferenciação social. Ainda, mobilizar uma categoria como luta política ao invés de sinônimo de opressão, altera o sentido da disputa simbólica social, criando um sujeito político questionador de discursos essencializadores, que através destes, tendem a colocar os homens mais dispostos para atingir o topo das hierarquias.

Quando as categorias mulher e homem são reivindicadas, a diferença como modalidade principal passa a ser operada de forma que a vida social se constitui e se experimenta. As pessoas possuem outras características e atributos sociais, além do gênero. E centrar suas

diferenças apenas nesta categoria pode parecer raso demais em termos de uma discussão sociológica, pois poderia nos levar a pensar que todos pensam de forma igual dentro desses grupos, tornando-os homogêneos em suas necessidades. O conceito de *script sexuado de carreira* foi por mim usado para demonstrar como as experiências vividas, percebidas e reportadas pelos homens e mulheres defensores públicos cariocas ocorrem de forma a diferenciar pessoas por conta de suas atribuições físicas e não profissionais.

Entretanto, as desigualdades por conta desta categorização se fazem presentes nos discursos institucionalizados, bem como em nossos discursos cotidianos, mostrando que uma diferenciação social por conta do ser homem e do ser mulher auxilia no pertencimento de sistemas credenciais dentro da profissão, onde pertencer a um nicho menos reconhecido é estar sub-representado que se pertencesse ao grupo hegemônico.

Os discursos generalistas procuram impor visões estereotipadas de necessidades comuns sobre grupos com maior diversidade, deixando de lado as questões sobre a diferença. Para Avtar Brah (2006), “precisamos estar atentos à maneira como as “necessidades” são construídas e representadas em vários discursos.” (BRAH, 2006: 337). Por isso, é importante prestar atenção nesses discursos, os quais podem ser proferidos para criar uma base política e não necessariamente para dar voz aos grupos minoritários.

O fato de o profissionalismo reivindicar uma neutralidade entre os profissionais, alegando que homens e mulheres são igualmente reconhecidos, pois tiveram o mérito de passar de forma igualmente no concurso público, não significará que as diferenças serão anuladas e que a equidade nos cargos ocorrerá de forma realmente objetiva, conforme a lei. Porém, o cotidiano das relações sociais de gênero deixou o domínio daquilo tido como certo, passando a interrogar valores e normas que neutralizam as diferenças individuais, a fim de explorar os sentimentos e as experiências individuais, além da própria compreensão das mulheres acerca de suas vidas diárias.

É importante frisar que o trabalho estudou um grupo seletivo que se encontra no topo de nossa pirâmide social: o Judiciário. Mesmo sendo considerada uma carreira com menor *status* profissional dentro do Direito, os defensores públicos ainda estão acima daquilo que podemos chamar de opressões sociais, e que podemos chamá-la de uma profissão elitária ou imperial, de acordo com COELHO (1999), como me foi confirmado por diversos profissionais ao longo da pesquisa.

Patricia Hill Collins (2015) analisou de que forma diferentes grupos lidam com a categoria “opressão”, onde o que pode parecer de extrema importância para um, não o será,

necessariamente, para outro, valorando aquilo que possuir relevância para aquele grupo. Ainda, nos convida a entender outras visões sobre opressão:

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

Para Nicky Le Feuvre e Nathalie Lapeyre (2005), as quais abordaram os processos de diferenciação de gênero nas profissões jurídicas na França, apesar de a grande maioria dos advogados franceses serem do sexo feminino, o grupo ainda permanecia sub-representado nos níveis hierárquicos mais elevados dentro das carreiras.

As pesquisadoras realizaram em torno de 50 entrevistas com homens e mulheres da advocacia francesa e perceberam que ambos os grupos diziam que mulheres possuíam mais dificuldade de ascensão na carreira que os homens. E essa percepção se dava em um ambiente em que mesmo tendo um número grande de mulheres nos ambientes corporativos, a impressão era de que não havia mudanças no contexto em relação às diferenciações de gênero.

O grupo feminino, ainda, enfrentava um ambiente hostil em relação à sua presença profissional e nesse contexto, as pesquisadoras mobilizaram o conceito de *script sexuado* para demonstrar tal marginalização, surgindo como uma forma de impedimento na progressão da carreira, ou ainda, um *script sexuado de carreira*, na tentativa de mostrar como mulheres experimentavam uma ascensão mais lenta ou limitada em relação a seus colegas masculinos.

Ao falar de *script sexuado de carreira*, falamos de uma associação naturalizada a um certo tipo de trabalho, nos remetendo a algo artesanal, conforme percebido por Nicky Le Feuvre e Nathalie Lapeyre (2005), geralmente realizado por mulheres. Porém, devemos cuidar para não ter uma visão de determinados labores como uma reprodução da essencialização de algumas profissões.

Por isso, o *script sexuado de carreira* me pareceu um bom conceito na tentativa de demonstrar que as profissionais ascendem lentamente ou de forma limitada em relação a seus colegas no âmbito da Defensoria Pública carioca, haja vista que as mulheres ingressavam relativamente jovens na carreira pública, em idade fértil e atrelando vários fatores à suas realizações pessoais e profissionais, conforme me foi narrado em entrevistas, descartando, desta maneira, o uso do “teto de vidro”, o qual já foi amplamente explicado em diferentes estudos dentro da Academia.

Indo no mesmo rumo que as pesquisadoras francesas, apareceram em minhas entrevistas diversos relatos de mulheres que, em algum momento de suas carreiras, abriram mão de alguma pretensão profissional para cuidar ou de suas famílias ou de seus afetos, bem como relatos de homens que se dedicaram às suas pretensões profissionais e contaram com o apoio de suas companheiras, indo ao encontro do *script sexuado de carreira*, desta forma.

Muitas narrativas demonstraram percepções diferentes sobre o papel profissional do homem e da mulher, mostrando como se dá na prática a explicação do *script sexuado de carreira*. A abdicação de uma carreira mais prestigiosa por conta de seu arranjo familiar apareceu em diversas falas, ao mesmo tempo em que a fim de que as defensoras públicas possam ocupar um cargo na Alta Administração, novos planejamentos em sua vida pessoal devem acontecer.

RELAÇÃO COM A TEMÁTICA DO SPG

No que diz respeito a relação à temática com o Simpósio de Pesquisa Pós Graduada (SPG), o presente trabalho trata-se de um estudo empírico sobre uma profissão jurídica brasileira: a de defensores públicos na cidade do Rio de Janeiro. O mesmo foi extraído de minha dissertação de mestrado em Sociologia, recém defendida. A pesquisa inclina-se para o estudo de diferentes percepções de gênero entre os defensores públicos, baseado no profissionalismo. E justamente por ser uma profissão pública, ou seja, na qual o ingresso ocorre por conta de um concurso público, baseado em neutralidade e mérito, o estudo traz como se dão as relações sociais informais, isto é, aquelas que ocorrem no seu cotidiano, onde as amarras políticas para a ocupação dos cargos ocorrem. Por tal motivo, o conceito de *script sexuado de carreira* foi trazido para elucidar como se dão as ascensões profissionais entre os defensores públicos cariocas.

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

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

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

Talvez por isso não me tenha sido dito, de prontidão, por alguns profissionais, que existiam diferenciações na carreira por conta do ser homem ou do ser mulher no âmbito da instituição.

A discussão deve se dar, então, sobre uma nova forma de pensar e de agir e tais mudanças devem primeiramente ocorrer dentro de nós mesmos para depois partir para as relações com os demais à nossa volta, em uma tentativa de mudança social e não apenas reproduzindo discursos já estabelecidos na sociedade pelo senso comum.

Para Judith Butler (2015):

Os debates feministas contemporâneos sobre os significados do conceito de gênero levam repetidamente a uma certa sensação de problema, como se sua indeterminação pudesse culminar finalmente num fracasso do feminismo. Mas “problema” talvez não precise ter uma valência tão negativa. (BUTLER, 2015: 7).

Para Patricia Hill Collins, (2015), o gênero pode estruturar uma dada situação, mas pode não aparecer na percepção das pessoas. As experiências sobre as diferenças de gênero podem ser sentidas e experimentadas por um grupo e não por outro necessariamente, podendo constituir relações de subordinação e de dominação de formatos diferenciados. Ou seja, as opressões vividas não deverão ser hierarquizadas.

A tarefa, para ela, seria rever o que seria opressão, vendo gênero, por exemplo, como classe analítica e que apesar de muitas instituições obscurecerem as oportunidades para que haja igualdade de fato, o que se percebe é que o gênero posiciona mulheres e homens em grupos distintos, criando nichos com graus de privilégios também distintos.

Importante verificar que simbolicamente as características para o que venha a ser feminino ou masculino podem ser utilizadas para manter sistemas de acreditação com uma roupagem da mulher ou do homem universal: para as mulheres características como sensível, fraca, passiva, calma, feminina; para os homens, líder, forte, intelectual, racional, masculino.

REFERÊNCIAS

BONELLI, Maria da Gloria. **Docência do Direito: fragmentação institucional, gênero e interseccionalidade**. 2017. Cad. Pesqui. vol.47 no.163 São Paulo jan./mar. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/198053143659>. Acesso em: 28 out. 2020.

BONELLI, Maria da Gloria. **Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família**. Cad. Pagu 46, Campinas jan./abr. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/18094449201600460245>. Acesso em: 28 out. 2020.

_____. **Profissionalismo, gênero e diferenças nas carreiras jurídicas**. São Carlos: EdUFSCar, 2013.

_____. **Arlie Russell Hochschild e a sociologia das emoções**. 2004. Cad. Pagu 22 Campinas Jan./Jun 2004. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332004000100015. Acesso em: 28 out. 2020.

BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana L. de; SILVEIRA, Maria Natália B. da. **Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia**. 2008. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 20, n. 1, pp. 265-290. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ts/v20n1/a13v20n1.pdf>. Acesso em: 28 out 2020.

BONELLI, Maria da Gloria, BARBALHO, Rennê M. **O profissionalismo e a construção do gênero na advocacia paulista**. 2008, Sociedade e Cultura, v.11, n.2, jul/dez. 2008, p. 275 a 284. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/fcs/article/view/5287>. Acesso em: 28 out. 2020.

BRAH, Avtar. **Diferença, diversidade, diferenciação**. Cad. Pagu [online]. 2006, n.26, pp.329-376. ISSN 1809-4449. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332006000100014>. Acesso em: 28 out. 2020.

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

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

COLLINS, Patricia Hill. **Em direção a uma nova visão: raça, classe e gênero como categorias de análise e conexão**. Renata Moreno (org.). *In*: Reflexões e práticas de transformação feminista. São Paulo: SOF, 2015, pp. 13-42.

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

KÉRGOAT, Danièle. **Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais**. Novos estud. - CEBRAP 86 São Paulo Mar. 2010. pp. 93-103 Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/nec/n86/n86a05.pdf>. Acesso em: 28 out. 2020.

LE FEUVRE, Nicky; LAPEYRE, Nathalie. **Les “scripts sexués” de carrière dans le professions juridiques en France.** *Work & Society* vol. 1, n° 3, Londres: Mirella Giannini, 2005, pp.102-126.

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

SCIAMMARELLA, Ana Paula; MOREIRA, Rafaela S.; FRAGALE FILHO, Roberto. **Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro.** *E-Cadernos, CES*, 24, 2015: 57-77. Disponível em: <https://journals.openedition.org/eces/1968>. Acesso em: 28 out. 2020.