



DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

DEFENSORIA PÚBLICA-GERAL DA UNIÃO

SBS Quadra 02, Bloco H, Lote 14 - Bairro Asa Sul - CEP 70070-120 - Brasília - DF - <http://www.dpu.gov.br/>**NOTA TÉCNICA Nº 4 - DPGU/SGAI DPGU/GTMLR DPGU**

Em 24 de abril de 2020.

**Assunto: Uso de linguagem sexista na Resolução CSDPU n. 154**

O GRUPO DE TRABALHO MULHERES, por meio das Defensoras Públicas Federais integrantes, vem apresentar as seguintes considerações sobre o uso de linguagem sexista na Resolução n. 154, de 4 de outubro de 2019, do Conselho Superior da Defensoria Pública da União (doravante Resolução CSDPU n. 154).

**1. Da atuação do GT Mulheres**

Com espeque na Portaria n. 200, de 12 de março de 2018, compete ao Grupo de Trabalho Mulheres da Defensoria Pública da União:

1. atuar no reconhecimento e defesa dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais das mulheres;
- 2. monitorar ações de discriminação e violação de direitos das mulheres;**
3. disseminar o conhecimento do direito universal à educação, à saúde e à proteção previdenciária;
4. promover a defesa dos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres;
5. Estimular a autonomia econômica da mulher e promover a igualdade no mundo do trabalho, em todas as suas acepções;
- 6. Fortalecer a participação das mulheres nos espaços de poder e decisão e atuar no enfrentamento e combate à violência contra a mulher;**
7. garantir o direito das mulheres sobre a gestação, com acesso de qualidade à concepção e/ou contracepção;
8. promover o debate sobre políticas públicas e atuar na defesa das mulheres presas, das migrantes nas fronteiras secas e das vítimas de tráfico internacional de drogas;
9. promover a defesa das mulheres processadas por subtração internacional de crianças em decorrência da Convenção de Haia e atuar extraordinariamente nos processos administrativos relacionados, respeitados os princípios do defensor natural e da independência funcional;
10. monitorar os casos relacionados à temática mulheres em trâmite na DPU e consolidar os dados necessários para subsidiar a atuação em âmbito nacional e internacional, judicial ou administrativo.

Diante deste contexto, demonstra-se a atribuição deste Grupo de Trabalho Mulheres, no âmbito interno e externo, fazer encaminhamentos, notas técnicas ou recomendações, sobre os temas afetos à promoção de igualdade de gênero.

**2. Sobre o sexismo linguístico**

A linguagem é um espelho da sociedade, de sorte que acaba por refletir – e reforçar – a discriminação de gênero e a inviabilização da mulher em espaços de poder, bem como sua dificuldade para acessá-los.

No artigo “Sexismo linguístico e o processo de manualização: a presença do feminino e da mulher na língua”<sup>[1]</sup>, Dantielli Assumpção Garcia, analisou diversos manuais produzidos – não apenas no Brasil – com o intuito de questionar o uso do masculino como genérico e propor a representação do gênero gramatical feminino nos usos linguísticos. Garcia destaca que “o gênero com o qual esses instrumentos linguísticos trabalham é o gênero enquanto categoria morfológica, dicotomizada entre masculino e feminino”<sup>[2]</sup>.

Conclui a autora em favor da necessidade de uma linguagem mais feminizada e menos masculinizada, capaz de dar visibilidade às mulheres no exercício de profissões, cargos, as funções:

Como buscamos mostrar neste texto, ao analisarmos o processo de manualização de uma linguagem não sexista, feminizada e suas condições de produção, os manuais, legitimados pelo poder estatal, juntamente com a legislação produzida que os sustenta, funcionam como um espaço de dizer, atendendo a demandas que buscam sustentar uma posição legitimada a mulheres, seja na sociedade ou nos usos que essa faz de uma língua. Como uma política linguística, os manuais ensinam e normatizam, de certo modo, a vida social, apontando o que pode ser dito e interditando o

que não pode, isto é, interdita-se o uso somente do masculino como genérico, apontando para a marcação do gênero feminino nos usos linguísticos. Esses manuais propõem uma equidade de que vai em direção a propostas de uma língua mais feminizada e menos masculinizada em que as profissões, os cargos, as funções desenvolvidas pelas mulheres apareçam. Como instrumentos de diferentes intervenções (principalmente por meio de leis), os manuais produzem um saber sobre o sexismo da linguagem, explicitando como, nas sociedades, sejam elas brasileira, espanhola ou belga (francesa), há ainda uma desigualdade quando se fala em gênero, quando se fala em homens e mulheres, em masculino e feminino. Assim, manualizar uma linguagem não sexista é fazer uso do gênero feminino quando as profissões, funções, graus, títulos se referem às mulheres e, portanto, dar visibilidade na língua à mulher, ou seja, permitir que ela reflita sua própria imagem e não a do outro (masculino). [3]

Verifica-se, portanto, que a feminização da linguagem se revela como um importante instrumento para reafirmar que a mulher também tem lugar no espaço público e nos espaços de poder.

Quanto à dimensão política da língua, Grada Kilomba, escritora, teórica, psicóloga e artista interdisciplinar, de nacionalidade portuguesa, em relação à tradução de seu livro “Memórias da Plantação” para o português – escrito originalmente em inglês –, salientou:

Não posso deixar de escrever um último parágrafo, para lembrar que a língua, por mais poética que possa ser, tem também uma dimensão política de criar, fixar e perpetuar relações de poder e de violência, pois cada palavra que usamos define o lugar de uma identidade. No fundo, através das suas terminologias, a língua informa-nos constantemente de quem é normal e de quem pode representar verdadeiramente a condição humana. [4]

Kilomba utiliza a barra diagonal para indicar os gêneros, colocando o gênero feminino em primeiro lugar: p. ex., outra/o.

Essa solução para a feminização da linguagem também é proposta pelo “Manual para o uso não sexista da linguagem: o que bem se diz bem se entende”, editado pelo Governo do Estado do Rio Grande do Sul, em 2014, caso se pretenda indicar os gêneros de forma abreviada – o que não seria o ideal, pois segundo o manual, o mais correto seria nomear, sem abreviar, o gênero feminino e o masculino.

Na sequência, tem-se exemplo, constante do referido manual, de documento com linguagem não inclusiva, seguido sugestão de redação a ser utilizada:

DOCUMENTO 04

OF. CIRC. DCOI Nº XX

Brasília, 18 de junho de 2012.

Aos Reitores das Universidades Federais Magnífico (a) Reitor(a):

Ao cumprimentá-lo (a), encaminho a Vossa Magnífica, para divulgação, os folhinhos e cartazes do 8º Prêmio Construindo a Igualdade de Gênero. Instituído em 2005, o Prêmio Construindo a Igualdade de Gênero é uma iniciativa da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) em parceria com o Ministério da Educação (MEC), Ministério da Ciência, Tecnologia e Informação (MCTI), Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e ONU Mulheres. O Prêmio tem por objetivo estimular e fortalecer a reflexão crítica e a pesquisa acerca das desigualdades existentes entre homens e mulheres, contemplando suas interações com as abordagens de classe social, geração, raça, etnia e sexualidade no campo dos estudos das relações de gênero, mulheres e feminismos. O Prêmio é atribuído às seguintes categorias: Mestre e Estudante de Doutorado; Graduado, Especialista e Estudante de Mestrado; Estudante de Graduação; Estudante do Ensino Médio e Escola Promotora da Igualdade de Gênero. Além da premiação em dinheiro e computadores concedidos pelos promotores do Prêmio, o CNPq concederá, ainda, às (aos) agraciadas (os) bolsas de Iniciação Científica Júnior, Iniciação Científica, Mestrado e Doutorado, no valor global de R\$ 250 mil. A data limite para envio das redações, artigos científicos e projetos pedagógicos é 17 de setembro de 2012, pelo website: [www.igualdadedegenero.cnpq.br](http://www.igualdadedegenero.cnpq.br). Agradeço sua colaboração na divulgação deste importante Prêmio e coloco a equipe do Serviço de Prêmios à disposição para quaisquer informações que se façam necessárias pelo email: [pgenero@cnpq.br](mailto:pgenero@cnpq.br). Respeitosamente, XXXX

#### ALTERNATIVA AO DOCUMENTO 04

**A redação poderia começar com Magníficas Reitoras e Magníficos Reitores**, para fazer visível a representação das mulheres neste cargo, que atualmente é pouco mais de 10% no Brasil. **A respeito dos parênteses é bom lembrar que, numa sentença, tem a função de inserir uma unidade verbal que interrompe o fluxo da frase, portanto, não convém usá-lo. Caso a ideia seja abreviar, recomenda-se o uso da barra: ao cumprimentá-la/lo, às/aos agraciadas/os.** Ainda que em ambos os casos, estas expressões poderiam ser dispensadas. O Prêmio é atribuído a cinco categorias: candidatas e candidatos com Mestrado ou estudante de Doutorado; com Graduação, Especialização ou estudante de Mestrado; estudante de Graduação; estudante do Ensino Médio e Escola Promotora da Igualdade de Gênero. As Bolsas de Iniciação Científica são fundamentais para o avanço da Igualdade no ambiente da pesquisa, ampliadas aos e às estudantes de ensino médio torna a iniciativa mais louvável. Lamentavelmente, quando escutamos ou lemos Júnior, a imagem que temos consolidada é a de um menino ou um jovem. Nesta circular foi demonstrada a vontade de não discriminar, mas a presença das mulheres e dos homens, no seu discurso, não está equilibrada, apesar do tema e das organizações promotoras. Uns poucos ajustes e pronto! [5] (grifo nosso)

Constata-se que o ideal é evitar abreviações no que tange à indicação dos gêneros feminino e masculino, mas que, se se optar por abreviar, devem ser utilizadas barras diagonais em vez de parênteses.

### 3. Quanto à necessidade de adequação da Resolução CSDPU 154 e de produção de manual para o uso de linguagem não sexista no âmbito da DPU

À luz do que foi apresentado, é possível dizer que a Resolução n. 154, de 4 de outubro de 2019, do Conselho Superior da Defensoria Pública da União, que dispõe sobre o regimento interno da Defensoria Pública Geral da União, **utiliza linguagem sexista em diversos de seus dispositivos**, levando a crer

que as mulheres não têm lugar nos órgãos de cúpula desta Instituição. Para ilustrar, traz-se o disposto em seu art. 2º, onde todos as funções de comando são indicadas no gênero masculino:

Art. 2º A Defensoria Pública-Geral da União é composta por:

I - Gabinete do Defensor Público-Geral Federal - GABDPGF;

II - Gabinete do Subdefensor Público-Geral Federal - SubDPGF

III - Assessorias do Defensor Público-Geral Federal;

IV - Secretaria-Geral Executiva - SGE;

V - Secretaria-Geral de Controle Interno e Auditoria - SGCIA;

VI - Secretaria-Geral de Articulação Institucional - SGAI;

VII - Escola Nacional da Defensoria Pública da União - ENADPU.

VIII - Gabinete do Defensor Nacional de Direitos Humanos - DNDH.

A propósito a importância de nomear as profissões no gênero feminino, transcreve-se trecho do já referido “Manual para o uso não sexista da linguagem: o que bem se diz bem se entende”:

NOMEAR em feminino as profissões é, portanto, não apenas reconhecer que há mulheres que trabalham em todas as profissões que existem, mas também que as habilidades das mulheres não têm limitações pelo fato de serem mulheres, é reconhecer que o futuro das mulheres não está limitado por seu sexo, é eliminar estereótipos ideológicos e abrir a porta a uma nova percepção do mundo, sem travas, onde o sexismo não seja barreira para as opções pessoais, para os desejos, as vocações, as profissões, o desenvolvimento pessoal e para a satisfação de poder fazer o que mais gostamos ou o que mais nos satisfaz.

[...]

**Por isto, quando uma mulher é definida profissionalmente no masculino, o que se está promovendo é: 1. A invisibilidade das mulheres que desempenham essas profissões; 2. A excepcionalidade que confirma que não é algo normal para as demais mulheres; 3. Reservar o masculino para determinadas atividades remuneradas ou de prestígio; 4. Que as pessoas continuem pensando que tal ou qual profissão não pode ser dita no feminino.**[6] (Grifo nosso)

Não se mostra aceitável que esta Instituição, que de acordo com sua lei orgânica, a Lei Complementar n. 80, de 12 de janeiro de 1994, tem por objetivos, entre outros, “a primazia da dignidade da pessoa humana e a redução das desigualdades sociais” e “a prevalência e efetividade dos direitos humanos” (art. 3º-A, I e III), perpetue a ideia de que o comando da Defensoria Pública da União é, e deve permanecer, um espaço predominantemente masculino, admitindo a presença feminina como uma exceção. Pois é exatamente esta a imagem que se forma a partir da leitura do ato normativo aqui discutido.

Faz-se, assim, urgente e necessário que se repense o uso da linguagem no âmbito da Defensoria Pública da União.

#### 4. Conclusão

Por todo o exposto, o GT Mulheres sugere:

- a. a alteração da Resolução CSDPU 154, para que utilize linguagem não sexista;
- b. que doravante os atos normativos da Defensoria Pública da União passem a utilizar linguagem não sexista, a fim de visibilizar a presença a atuação de defensoras, servidoras, terceirizadas, estagiárias e assistidas;
- c. a elaboração de manual de regras para o uso não sexista da linguagem pela Defensoria Pública da União, a ser difundido no âmbito institucional.

---

[1] GARCIA, Dantielli Assumpção Garcia. *Sexismo linguístico e o processo de manualização*: a presença do feminino e da mulher na língua. Fragmentum. Editora Programa de Pós-graduação em Letras, UFSM. Santa Maria: n. especial, jul/dez 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/fragmentum/article/view/36587/19839> Acesso em: 15 dez. 2019.

[2] Op. cit., p. 2.

[3] Op. cit, p. 16.

[4] KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação*: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cogobó, 2019, p. 19.

[5] GOVERNO do Estado do Rio Grande do Sul. *Manual para o uso não sexista da linguagem*: o que bem se diz bem se entende. 2014, p. 84-85. Disponível em: [https://edisiplinas.usp.br/pluginfile.php/3034366/mod\\_resource/content/1/Manual%20para%20uso%20n%C3%A3o%20sexista%20da%20linguagem.pdf](https://edisiplinas.usp.br/pluginfile.php/3034366/mod_resource/content/1/Manual%20para%20uso%20n%C3%A3o%20sexista%20da%20linguagem.pdf) Acesso em: 15 dez. 2019.

[6] Op. cit., p. 62-66.



Documento assinado eletronicamente por **Maria Cecília Lessa da Rocha, Coordenador(a)**, em 24/04/2020, às 16:00, conforme o §2º do art. 10 da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001.



Documento assinado eletronicamente por **Andressa Santana Arce, Representante do GT**, em 24/04/2020, às 16:08, conforme o §2º do art. 10 da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001.



Documento assinado eletronicamente por **Rafaella Mikos Passos, Representante do GT**, em 28/04/2020, às 11:39, conforme o §2º do art. 10 da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001.



Documento assinado eletronicamente por **Charlene da Silva Borges, Representante do GT**, em 28/04/2020, às 18:13, conforme o §2º do art. 10 da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [http://www.dpu.def.br/sei/conferir\\_documento\\_dpu.html](http://www.dpu.def.br/sei/conferir_documento_dpu.html) informando o código verificador **3588928** e o código CRC **F3FA8879**.