

AÇÕES AFIRMATIVAS E DIREITO À IGUALDADE DE GÊNERO: A RESERVA DE VAGAS PARA MULHERES EM CONCURSOS PÚBLICOS DA POLÍCIA MILITAR DA BAHIA

AFFIRMATIVE ACTIONS AND THE RIGHT TO GENDER EQUALITY: THE RESERVATION OF VACANCIES FOR WOMEN IN PUBLIC COMPETITIONS OF THE BAHIA MILITARY POLICE

Alana Nascimento da Silva¹
Isadora Ferreira Neves²

RESUMO: O número reduzido de mulheres nas corporações da Polícia Militar da Bahia demonstra a relevância da reserva de vagas nos concursos públicos dessa instituição como ação afirmativa que garante ao direito constitucional à igualdade de gênero, à luz do princípio da isonomia, uma vez que, segundo o art. 5º da Constituição Federal todos são iguais e que não deve haver distinções entre mulheres e homens. Para que isso tenha efetivação, deve-se ter o entendimento de como se dá a distinção do número de vagas destinadas às mulheres nos concursos da Polícia Militar da Bahia e se de fato é respeitada a igualdade de gênero, analisando se a diferenciação de vagas por sexo assegura e incentiva a participação feminina ou a cerceia, haja vista a imposição de reserva mínima nos editais militares na Bahia, que refletem a perpetuação do cenário nacional ocorrido em outros Estados. À luz dessa perspectiva, o presente estudo integra os aspectos da metodologia da pesquisa bibliográfica através da verificação e a análise da literatura com o uso de documentos para comparação, objetivando o exame dos três últimos editais do concurso público para admissão no Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar da Bahia, tendo em vista serem os mais atuais, assim como as leis da Bahia que tratam da temática, os resultados são: a prevalência da falta de fundamentos concretos e estudos científicos que corroborem a carência de quantitativo díspares de vagas relativas a sexo em tais certames, o que ratifica a infringência à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, impondo limites para que as mulheres exerçam seus direitos.

6425

Palavras-chave: Polícia militar. Igualdade de gênero. Ações Afirmativa.

¹Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.

²Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia..

ABSTRACT: The reduced number of women in the Military Police of Bahia demonstrates the relevance of reserving vacancies in this institution's public examinations as an affirmative action that guarantees the constitutional right to gender equality, in light of the principle of Isonomy, since, in art. 5th of the Federal Constitution says that everyone is equal and that there should be no distinctions between women and men. For this to be effective, however, one must understand how the number of vacancies allocated to women in Bahia Military Police competitions is distinguished and whether gender equality is in fact respected, analyzing whether the differentiation of vacancies by sex ensures and encourages female participation or restricts it, given the imposition of a minimum reserve in military notices in Bahia, which reflect the perpetuation of the national scenario that occurred in other States. In light of this perspective, the present study integrates aspects of the methodology of bibliographical research through the verification and analysis of literature with the use of documents for comparison, aiming to examine the last three notices of the public competition for admission to the Officer Training Course of the Military Police of Bahia, considering that they are the most current, as well as the laws of Bahia that deal with the subject, the expected results are: the prevalence of the lack of concrete foundations and scientific studies that corroborate the lack of disparate numbers of relative vacancies to sex in such competitions, which ratifies the infringement of the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, imposing limits for women to exercise their rights.

Keywords: Military police. Gender equality. Affirmative actions

6426

1 INTRODUÇÃO

O direito à igualdade de gênero e a reserva para mulheres em concursos públicos da Polícia Militar da Bahia para a carreira da Polícia Militar traz uma considerável controvérsia quanto à destinação do quantitativo de vagas entre homens e mulheres. Tendo em vista que o ingresso feminino nas corporações militares, principalmente na Bahia, ocorreu em um passado recente, o que demonstra a carência de pesquisas robustas e em números suficientes para que se tenha uma melhor abrangência sobre a percepção da importância e da função feminina nas corporações militares diante dos obstáculos ainda enfrentados na carreira pelas mulheres que buscam ingressar por intermédio de tais concursos públicos. Nesse contexto, o princípio da isonomia permite que a mulher seja tratada de maneira igualitária ao homem, assegurando o direito às particularidades do sexo biológico.

Vale frisar que, quanto ao tratamento isonômico, não é necessário que a mulher para deter igualdade de gênero, passe a se portar como homens, agindo em conformidade com

atitudes consideradas tipicamente masculinizadas, ou seja, dotando-se de condutas agressivas, competidoras ou tidas como emocionalmente frias. (Miguel; Biroli, 2013)

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) permite a instituição de exigências de condições específicas para a aprovação em concursos públicos por meio de lei, todavia, há de se evidenciar que é possível tal feito quando o cargo dispôr de natureza que assim o requisite. É questionável, entretanto, a restrição imposta de tal maneira abstrata tão somente, pois a norma constitucional não autoriza que a proibição se dê de forma subjetiva e ainda injustificada.

Observa-se nos concursos militares da Bahia proporções inferiores de vagas destinadas ao público feminino, em medidas alarmantes, indo na contramão das políticas afirmativas que buscam assegurar formas de inserção da mulher nos diversos setores da sociedade. Assim, o questionamento que se faz no presente artigo é se as ações afirmativas para ingresso de mulheres no concurso público para soldado da polícia militar da Bahia nos anos de 2017, 2019 e 2022 são adequadas à promoção da igualdade de gênero prevista na Constituição Federal de 1988?

O número reduzido de mulheres no quadro da polícia militar da Bahia reflete um padrão a nível nacional nos órgãos de segurança pública. Apesar de a PMBA ter admitido o ingresso feminino no ano de 1990 (PMBA, 2020), portanto, somente há 34 anos, tendo em vista serem uma corporação masculinizada, culturalmente institucionalizada e fundada a quase 200 anos. Desde o início criou-se uma desproporção, que apesar do espaço que a mulher vem lutando ao longo dos anos, essa evolução caminha a passos lentos, já que não houve mudanças significativas quanto ao número de vagas destinadas às mulheres nos processos seletivos. Isso desrespeita direitos fundamentais que estão previstos na redação da Constituição Federal de 1988 (CF/88).

Para compreender como se dá a distinção do número de vagas destinadas às mulheres nos concursos públicos da polícia militar da Bahia e se há de fato uma garantia da igualdade de gênero ou se é uma a mera forma de restringir a participação feminina sem que haja fundada base legal, o presente artigo procurou por meio da pesquisa bibliográfica a verificação e análise da literatura com o propósito da obtenção da análise de dados e documentos fundamentais, do mesmo modo, empregou a metodologia utilizando como base a CF/88, como também fez uso de artigos. Através do exame das diretrizes contidas nos

editais para admissão na polícia militar baiana, averiguou se existe infringência ao princípio constitucional da igualdade de gênero nos concursos públicos da Polícia Militar da Bahia.

Sob esse viés, serão analisados os três últimos editais dos concursos públicos da Polícia Militar para o quadro de praças, coletados do Diário Oficial do Estado da Bahia e meios de comunicação oficiais da PMBA, verificando as diferenças significativas no quantitativo de vagas destinadas às mulheres em comparativo às vagas disponibilizadas aos homens nos editais dos anos de 2017, 2019 e 2022 e as possíveis consequências dessas disparidades. O trabalho tem como objetivo investigar as ações afirmativas nos concursos da PMBA e sua submissão a previsão legal, seja ela nacional ou estadual no concernente a discriminação de gênero nos concursos públicos militares, em especial no Estado da Bahia e se seus respectivos editais atendem quanto ao previsto.

2 IGUALDADE DE GÊNERO NOS CONCURSOS PÚBLICOS

Concursos públicos são um meio de oportunizar o acesso àqueles que pretendem ocupar cargos e empregos na Administração Direta ou Indireta através prestação de serviços públicos, sua investidura precede de aprovação em exame próprio, através de provas ou provas e títulos, sendo disponíveis aos brasileiros conforme disponham de requisitos que estejam dispostos em lei. Mas a norma constitucional, contudo, não faz menção a distinções quanto ao sexo, como discorre o art. 37, II e I, da CF/88, a única alusão de reserva que o texto faz, diz respeito ao resguardo de percentual de cargos e empregos públicos aos portadores de deficiência, consoante o inciso VIII do mesmo artigo. A começar, por ser um procedimento da Administração Pública, não é cabível nas seleções dos concursos favoritismos, nem interesses pessoais nas suas admissões, propositalmente, para evitar que isso ocorra se faz presente princípios basilares como os de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e também de eficiência que devem ser respeitados e obedecidos, afim de se escolher os mais aptos (Mazza, 2013), logo a não observância desses preceitos infringe a norma maior nacional.

Com fundamento na Constituição, firmou Dallari (1992, p.28) que têm os brasileiros, preservado seu direito, de todo modo, a participação na administração pública, com o fim de integrar o serviço público, conforme fixado na redação constante da Declaração Geral dos

Direitos Humanos que em sua declaração afirma que todas as pessoas de forma igualitária possuem direito de acessar no serviço de seus respectivos países. Logo, se entende que o concurso público deve ser um instrumento a permitir a todos a sua participação igualmente. Assim, segundo Motta (2004) em uma primeira análise, vislumbra-se o julgamento de que no setor público não há lugar para acepção de sexo para com os seus ocupantes, mas isso não ocorre na prática, pois as desigualdades de gênero ainda latentes na disposição social do Brasil perpassam essa estrutura e acabou por resvalar no setor público.

O artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil (Brasil, 1988), afirma que todos são iguais diante da lei e que não há distinção de qualquer natureza e em seu inciso I, prevê que tanto mulheres, quanto homens são iguais em direitos e obrigações. Ao tratar dos direitos sociais, o artigo 7º, da CF/88, se refere a proibição de critério de admissão devido a sexo aos trabalhadores urbanos e rurais, o inciso XX do referido artigo garante à mulher proteção do mercado de trabalho, viabilizado por meio de incentivos com esse propósito, conforme dispuser a lei (Brasil, 1988). Deve-se evidenciar que, a luz da igualdade real, abordar os desiguais de modo igualitário constitui igualdade flagrante (Barbosa, 1999, p. 26), portanto, é permitido tratamento de forma a diferenciar pessoas unicamente na medida em que proporcionar equilíbrio aos desiguais Conforme Rui Barbosa (Bulos, 2010, p.17) sob uma visão baseada no entendimento da igualdade vislumbrado por Aristóteles, para que haja de fato igualdade, deve-se, quando necessário, utilizar-se da desigualdade como forma de tornar oportuno aos desiguais um tratamento equilibrado, com o fim de igualar as pessoas, uma vez que, o inverso provocaria desequilíbrio. Por conseguinte, é necessário encontrar mecanismos que possibilitem concretamente tornar os indivíduos congêneres, com a intenção de evitar benefícios desmedidos a parcelas já favorecidas quando em comparativo aos desiguais, somente assim, será exercida a isonomia prevista na Constituição.

O princípio da isonomia é o mesmo que o princípio da igualdade, é ele quem ampara o Estado Democrático de Direito, de modo que a sociedade contemporânea sente a igualdade por intervenção do tratamento que seja justo àqueles que ainda não vislumbraram a oportunidade e a concretização dos direitos básicos e que são fundamentais aos quais fazem jus, para que lhes sejam permitidos os direitos tanto de viver, quanto os de terem acesso a uma vida digna (D'oliveira, 2010). Neste mesmo sentido, o texto trás o entendimento de que “a igualdade e os

ideais de justiça somente serão alcançados em sua plenitude se tratarmos os individuais iguais, igualmente, na medida da desigualdade de cada um” (D’oliveira, 2010).

Conforme o contexto, o princípio da isonomia permite que a mulher, parcela que durante muito tempo fora tolhida de ter seus direitos completamente consagrados, seja tratada em paridade ao homem.

A Constituição Federal de 1988, quando o assunto é concurso público, assegura que este, quando do seu cumprimento, precisa respeitar o princípio da isonomia, viabilizando que os interessados na sua participação, concorram de forma paritária. De modo geral, isso garante a salvaguarda do direito da participação e inserção da mulher nos concursos, não obstante, a filósofa Hannah Arendt discorre sobre a igualdade afirmando que desde a nossa concepção somos diferentes, porém nos igualamos a medida que passamos a fazer parte do coletivo humano que juntos optaram que todos pudessem ser iguais em direitos (Arendt, 1987: 150).

Observa-se em certa medida, que a igualdade quanto ao gênero, carece de ajustes, considerando que somente em 1918 a primeira mulher rompeu barreiras e ocupou o serviço público, Maria José de Castro Rebello, para trabalhar como Diplomata no Itamaraty, donde o pedido de autorização de inscrição para concorrer no concurso foi fruto de ampla discussão à época, conforme descrito:

Tal polêmica se deu, pois, o Itamaraty era um espaço consagrado como estritamente masculino, e, pela primeira vez na história do país, uma mulher era autorizada a pleitear de tal empreitada. O fato que mobilizou a imprensa da época e ocupou a agenda de alguns ilustres senhores da então Capital da república, girava em torno do perigo que aquele precedente representava, pois sinalizava mudanças nos códigos que normatizavam a moral e os bons costumes. A mulher em questão, Maria José de Castro Rebello, que, por meio de concurso público, se tornou a primeira diplomata brasileira, se viu enredada numa trama que não desejou e viveu dias turbulentos, assediada por jornalistas e feministas indagando-a quais eram os seus reais objetivos com aquele pleito (Bernardes, 2013).

Mesmo diante do marco histórico com concessão para inscrição no concurso dada a Maria José de Castro Rebello Mendes, pelo então Ministro das Relações Exteriores, Nilo Peçanha, e a posterior aprovação dela. Amartya Sen (2010) destaca que, a mulher passou de um gênero onde terceiros eram responsáveis por seu bem-estar para agora figurar no qual ativo como promotora de transformações sociais.

Apenas depois, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que a igualdade entre mulher e homem foi declarada. Ainda assim, a desigualdade de gênero nos concursos existe,

episódio perceptível nos concursos militares, que usufruía da reserva de vagas para mulheres a pretexto de garantir a sua participação, porém valendo-se exclusivamente do percentual mínimo estabelecidos em suas legislações estaduais, quando estes dispunham sobre. Como explicado pela ministra do Superior Tribunal Militar (STM), Maria Elizabeth Guimarães Teixeira Rocha, ao discorrer sobre a Lei Federal nº 9.713/98, que formulou o art.4º com a intenção de tornar os quadros únicos, bem como eliminar a restrição, no entanto, resultou no inverso ao discriminar em até 10% o limite de vagas para as mulheres (Rocha, 2021), porém esse dispositivo foi revogado pela Lei nº 14.724, de 2023 (Brasil, 1998), assim como, recentes decisões do STF vem mudando esse cenário.

Deve-se pontuar que a igualdade somente será assegurada, na medida em que ceder tratamento dos desiguais conforme as desigualdades que lhes são inerentes, disso parte o entendimento de tratar às partes isonomicamente. Em tese, não há diferença entre o homem e a mulher, mas as questões biológicas próprias do gênero ao qual pertencem faz com que se estabeleça diferenciações. Para Barros (2015) “as desigualdades são reversíveis no sentido de que se referem a mudanças de estado; as diferenças, de um modo geral, não”. Nesta direção, enquanto a desigualdade remete ao estar, ou seja, sobre ter, as diferenças por sua vez dizem respeito ao ser, assim exemplificando, ter direitos ou a condição de ser mulher, respectivamente (Barros, 2015).

6431

A população acredita que devem ser criados mecanismos para garantir a isonomia entre os gêneros, de acordo com o estudo realizado pelo Ibope em parceria com a ONU ao promover uma pesquisa denominada Brasil 50-50, que ao elaborar diversas perguntas à população, para ter conhecimento sobre o que esta pensa a respeito das políticas que promovem igualdade de gênero, resultou da análise que mais de 80% dos brasileiros defenderam o uso das políticas públicas para garantir a igualdade de gênero, desses dados relevantes: 70% dos entrevistados acreditam que a democracia só é possível com a inserção das mulheres nos espaços que demandam poder; 77% sugere que haja uma composição igualitária nos parlamentos, logo com os mesmos números de homens e mulheres nesses setores; 81% solicitam que seja disponibilizadas iguais condições de trabalho e salários (ONU MULHERES E BRASIL, 2018). Deste modo, ficou evidente que a opinião pública acredita ser necessário tanto a execução de políticas públicas dirigidas à mulher, quanto de fato a inserção feminina nos setores políticos.

Sob um ponto de vista similar sobre a mulher e o tema igualdade a apuração obtida através Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (IBOPE 2018), expressou que 79% dos entrevistados desejam que a participação da mulher se dê de modo igual a do homem, tanto nos partidos políticos, bem como nos governos, a ser proporcionada por meio de políticas públicas fomentadas pelo governo federal. Os somatórios de 86% acreditam que o impulsionamento de idênticos salários e possibilidades trabalhistas a ambos os sexos, tem que ser viabilizado através do governo federal. Quanto à educação e cultura uma percentagem quase similar dos participantes também almeja que o governo produza políticas a fim de acarretar no acesso igualitário a homens e mulheres.

Os dados supracitados demonstram os anseios da população, que acreditam que o Poder Executivo Federal tem papel indeclinável na promoção de ações que asseveram a integração feminina nos diversos setores sociais. Nesta esteira, vislumbra-se a pretensão social “Na qual sujeitos e grupos organizados cobram dos dirigentes do nosso país e da própria sociedade o respeito pelo outro e pelo nosso semelhante” (Silva, 2009). Pois, consta no art. 3º da CF88 dentre os objetivos fundamentais da República Federativa brasileira a promoção do bem de todos, não permitindo nenhuma forma de se discriminar os indivíduos, seja por origem, seja por raça, cor ou idade e nem muito menos por sexo.

6432

O deficit da participação da mulher ultrapassa os diversos setores da sociedade, como fica evidente no cenário político devido a reduzida representação nessa esfera, dado que, nos últimos anos houve um aumento pouco expressivo no número de deputadas e senadoras eleitas. O ambiente político se concentra ao público masculino, o que explica os baixos índices de mulheres nos cargos legislativos (Angelin; Busanello, 2015, p.7) o impacto disso repercute na falta de políticas públicas, bem como legislações mais eficientes voltadas ao gênero, demonstrando a carência e importância de representatividade feminina, pois, com o apoio e expressão desta na base, se teria força e evolução caminhando nessa direção.

Neste sentido, é possível observar que a sub-representação política de mulheres é originada a partir de uma série de frentes diversificadas, abrangendo desde os mecanismos sistêmicos eleitorais até a divisão sexual do trabalho, que, por seu turno, mina as possibilidades femininas de ingresso na política. Isto é, não obstante a importância simbólica da aplicação de cotas de gênero no sistema eleitoral brasileiro, estas, ao longo de três décadas desde sua criação, ainda não desencadearam resultados efetivos em direção ao aumento da paridade de gêneros nos espaços políticos formais brasileiros (Da Silva; Siqueira 2024).

A sub-representação feminina no poder político no Brasil, em especial ocupantes de cargos legislativos da Federação é ratificado pela segunda posição que o país ocupa entre os países da América Latina com os indicadores inferiores para esta função (Sacchet; Speck, 2012, p.178).

A Constituição assegura a todas os indivíduos o direito à igualdade, sendo ela o referencial quando se aplica uma lei infraconstitucional, assim o Estado no exercício de sua

função, fica impedido de promover qualquer tipo de distinção, principalmente pelo operador do direito quando no concernente da aplicação da lei ordinária, destarte, a igualdade aludida aqui é a chamada igualdade formal. Nesse contexto, o princípio da legalidade que prevê a imprescindibilidade da fixação de lei formal para balizar as obrigações jurídicas, que por sua vez fundamenta a igualdade prevista na constituição. Todavia, a disposição desses dois instrumentos, não asseguram a discricionariedade que o legislador detém ao contrapor tanto à distinção quanto a desigualdade germinada pela lei (Canotilho et al., 2018).

Um dos importantes instrumentos utilizados para a promoção de igualdade de gênero está inserido na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, adotada pela resolução n.34/180 da Assembleia Geral da ONU, consiste em uma convenção cuja preocupação primordial é restabelecer o tratamento isonômico pleno entre homens e mulheres e eliminar a discriminação de gênero na sociedade atual, contudo no Brasil, somente no ano 2002 é que houve sua vigência por meio do Decreto n°. 4.377, de 13 de setembro de 2002, que em seu art. 1º, parte I, elucida sobre o termo “discriminação contra a mulher” ao afirmar que se refere as várias formas que a diferencie, que a exclua ou a restrinja tão somente em razão do sexo, no intuito de frustrá-las ou impedi-las na efetivação dos seus direitos, tendo como fundamento a igualdade entre homens e mulheres e as liberdades indispensáveis nos diversos âmbitos sociais.

O Decreto n°. 4.377, além de outras providências, dispõe sobre ações voltadas ao setor empregatício e a mulher em sua parte III, no artigo II:

1.Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; [...] (Brasil, 2002)

O decreto acima além de definir como se dá a discriminação conta a mulher, ele também explicita os direitos que devem ser viabilizados a elas, sejam eles civis ou políticos, no esforço de que permitam equidade de condições, todavia, esta norma não se limita a isso, posto que ao estabelecer as medidas que os Estados-Partes devem adotar, garantem que a igualdade entre ambos os sexos seja assegurada nos diversos setores, até mesmo no que se refere a emprego.

A população feminina é maioria no Brasil, no ano de 2022, correspondendo a 104,5 milhões da totalidade dos 203 milhões de pessoas no Brasil, entretanto a pirâmide etária demonstrou que nascem mais homens que mulheres, mas, há uma inversão nos números ao atingirem as faixas entre 25 a 29 anos de idade devido a mortandade masculina ser superior, à vista disso, as mulheres passam a configurarem a maioria nas grandes regiões brasileiras (IBGE, 2022). De forma lógica, poderia se supor que por ter mais mulheres também se teria igualdade de direitos na mesma proporção, mas não é a realidade.

Em sentido oposto a proporção feminina no Brasil, as mulheres nos quadros da Segurança Pública demonstram um panorama diferente quando da concepção de igualdade de gênero nos concursos, visto que, de acordo com as informações divulgadas em fevereiro de 2024, pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) na publicação anual do Raio-X Das Forças De Segurança Pública Do Brasil, confirmou dados reveladores sobre a desigual participação feminina nos quadros policiais no âmbito nacional, conforme apresentado na sequência a seguir: nas Polícias Civis, do total do efetivo, as mulheres representam apenas 27%; nas Polícias Militares essa parcela atinge ínfimos 12,8%; seguido do Corpo de Bombeiros com 14,5% e por fim; as Guardas Municipais reunindo 16,1% (FBSP, 2024).

6434

É essencial compreender que o termo minoria tem seu sentido modificado a depender do contexto a que se refere, por conseguinte, nesse artigo para fins de políticas afirmativas esta palavra nada tem a ver com números, mas com um grupo inserido na sociedade que no decurso do tempo fora impedido de exercer plenamente seus direitos.

Nesse seguimento, Simioni, Mendes e Guimarães (2020)

É necessário qualificar minoria. Entender que não se trata de uma questão de quantidade, mas de como as pessoas são tratadas. As minorias têm direito, não porque um determinado governo detém o poder, ou por existir uma determinada concepção política que legitima a mitigação ou supressão desses direitos, mas por que as estruturas políticas que se erguem no horizonte do Constitucionalismo Contemporâneo e da pluralidade democrática (como o garantismo) assim o exigem.

De acordo estas circunstâncias, a mulher é classificada como minoria devido a todos os percalços que enfrentou por muitos anos e que atualmente ainda enfrenta na luta por seus direitos.

Os dados apresentados sobre a população feminina do Censo 2022 em comparativo aos apurados pelo FBSP/2024 demonstram uma presente incongruência em volta da participação feminina na segurança pública, principalmente nas carreiras policiais, acontecimento este que tem intrínseca relação com a falta de incentivos para que as mulheres façam parte destas corporações mediante as limitações de vagas impostas nas maiorias dos estados. De acordo com Dallari (2006), ainda que possa ocorrer a exigência de sexo específico para ocupar determinados cargos, apenas é viável mediante legislação, que siga a norma de forma rigorosa, no entanto, é imprescindível existir pertinência entre o sexo e a especificidade requerida em relação a atividade a ser desempenhada, uma vez que é inconstitucional a distinção desmedida quanto ao sexo. Contudo, a problemática persiste por ser meio dubitável, uma vez inexistir forma incontestável, bem como, concreta de se estabelecer qual ocasião por certo caberia a particularidade de sexo para uma função específica.

3 AÇÕES AFIRMATIVAS NOS CONCURSOS DA POLÍCIAS MILITARES

Na Polícia Militar da Bahia (PMBA) o ingresso feminino ocorreu na década de 90 a partir da abertura do concurso para soldados e sargentos, enquanto no oficialato ocorreu em 1994, para o quadro de saúde (médicas e dentistas) e, por fim, no quadro de oficiais combatentes o ingresso ocorreu em 1995. Assim, no transcorrer dos anos, a presença das mulheres nas instituições policiais baianas, em particular na PMBA, manifesta temáticas como o “desempenho operacional”, a “otimização do emprego”, o “perfil”, a “otimização dos uniformes operacionais”, a “contribuição da mulher na Segurança Pública”, a “mulher inserida na PMBA” e a “violência do policial militar masculino contra a policial militar feminino da PMBA no ambiente doméstico e familiar”, “adaptação do serviço ao sexo ou tratamento igualitário” e por fim o “preconceito de gênero na PMBA e PCBA” (Ramalho Neto, 2018, p. 147). Apesar da presença feminina na polícia começar a tomar corpo, o espaço que esta ocupa nas instituições, ainda não se dá de forma isonômica, diante das necessárias mudanças que urgem a sociedade atual, sobre essa perspectiva discorre Capelle e Mello:

A Polícia Militar, analisada como um espaço organizacional de interação social, pode ser considerada uma espécie de gueto masculino no qual se admitiu o ingresso de mulheres há pouco tempo. A inserção de mulheres na organização, principalmente as do oficialato, tem ocorrido, predominantemente, em funções administrativas e de relações públicas – tidas como atividades-meio e não atividades-fim da Polícia –, percebendo-se maior dificuldade de inserção daqueles policiais que optam por seguir carreira no policiamento operacional. Somado a isso, tem-se um contexto em que a questão da violência urbana vem pressionando os órgãos de segurança pública por melhores resultados. E percebe-se também uma ação da Polícia Militar no sentido de mudar sua percepção por parte do público, passando de uma organização com a imagem marcada pela agressividade e repressão para outra que se coloca a serviço da comunidade, com um caráter mais preventivo e educativo. (Capelle; Mello, 2010, p.74).

Para melhor entendimento, de início é necessário fazer a distinção entre políticas públicas e ações afirmativas, as primeiras dizem a respeito do papel que só o Estado tem na promoção de ações, iniciativas ou mesmo programas, no intuito de fazer cumprir as atribuições que lhes são inerentes enquanto instituição. As ações afirmativas, por sua vez, é quando o Estado e a iniciativa Privada agregam programas ou medidas em caráter especiais para reverter desigualdades quanto a raça e promover a disponibilidade de oportunidades ofertadas isonomicamente. Desta maneira, tratam de políticas públicas que buscam corrigir os desequilíbrios sociais e compensar atitudes pretéritas infligidas pelos setores públicos e privados através de práticas discriminatórias, ocorridas em um período de concepção histórica-social do Brasil.

6436

Pode-se descrever as ações afirmativas como uma espécie de discriminação reversa, também conhecida como discriminação positiva, já que promove a igualdade material, trata dessa forma os desiguais como desiguais, discriminando-os com o fim de reverter as desigualdades, que se manteve ao longo do tempo devido a desigualdade estrutural decorrente da sociedade que permeou o país.

Conforme demonstra o histórico policial militar, sua atividade vem marcada por serem desenvolvidas em predominância pelo gênero masculino, apesar das mulheres terem as mesmas aptidões para também executarem semelhantes tarefas, muitas vezes até com maestria. A preponderância masculina sobre a feminina conseqüentemente ocorre muito em função da barreira fixada na restrição de vagas, sempre disponibilizadas em menor número para estas e em maior para aqueles, robustecida pela intolerância de gênero, explicitada quando a mulher sobrepuja adversidades e passa a preencher espaços antes dominados unicamente por homens (Aquino; Foureaux, 2020).

Destacam que autores feministas defendem a igualdade entre homens e mulheres ao afirmarem que ambos estão em par de igualdade, tanto intelectualmente, quanto em relação à competência que possuem enquanto colaboradores em seu meio social. (Miguel; Biroli, 2013)

A verdade é que, apesar da particularidade de cada sexo quanto a força física, inegável por questões biológicas, esta, porém, não é objeto primordial para candidatura ao cargo, nem para exercê-lo, mas, um dos requisitos é estar apto fisicamente. Logo, não é o mais forte quem logra êxito no concurso, uma vez que é composta de várias etapas para se ter a aprovação, como prova de conhecimentos, teste psicológico, apresentação de exames médicos, exames toxicológicos e por fim o teste de aptidão física, para então ingressar no curso de formação, e no decurso de em média 9 meses ser submetido a provas de conhecimentos e novos testes de aptidão física e defesa pessoal.

Aos que defendem a distinção de vagas por sexo para as carreiras da PM, sob argumento de que é necessária força física para o trabalho na área, que é realizado pelo quadro de praças, como por exemplo para conter um cidadão que esteja em flagrante luta corporal, há um questionamento plausível a se fazer, que se refere sobre qual seria o fundamento para a distinção que também ocorre quando as vagas se destinam ao posto de oficiais da polícia militar, tendo em vista que sua área de atuação se baseia primordialmente em funções que demandam chefia, portanto não um serviço de área necessariamente, sendo assim, não se justificaria o número ainda menor reservado ao gênero feminino.

Editais para ingresso na polícia militar de outros estados descortinam para a algo que se tornou comum, que se configura na restrição que se faz na seleção de mulheres, indo na contramão das ações que representam práticas afirmativas que buscam garantir a pluralidade quando da criação de cotas que visam incorporar grupos singulares que devido ao passado histórico foram postos de lado pela sociedade de acordo com Pivetta (2019).

A CRFB/1988 deixa claro quanto a questões de isonomia e como se deve proceder os concursos, não estando presente discriminações de sexo, conforme anteriormente mencionado no art.37, II e I, ainda assim, os estados da federação tem autonomia para produzir suas próprias leis, desde que estejam de acordo a Constituição, devido a supremacia da Carta Magna. Nos arts.21 e 22, XXI diz ser competência da União organizar, manter e legislar sobre normas gerais de organização e efetivo das polícias militares. No caso do art.25, afirma que os Estados

Federados devem observar os princípios contidos na CF/88, além de serem regidos por ela e leis próprias que adotarem e no art. 27, §3º, prevê que é competência das Assembleias Legislativas dispor sobre polícia e prover os respectivos cargos.

O art.144, V, §5º, §6º da CRFB/88, ainda fixa sobre às policias militares, suas funções e a quem está subordinado. À vista disso, as Polícias Militares por pertencerem a segurança pública, que é dever do Estado, são instituições regidas por estatutos próprios e subordinadas aos Governadores de cada Estado, que têm capacidade para dispor sobre efetivo policial. Diante da conjuntura atual, as polícias militares sofreram recentes atualizações legislativas, uma vez que eram regidas pelo Decreto-lei 667 instituído em 1969, que estava defasado diante do cenário em que o país se encontra e das questões internas e externas das polícias que se modificaram ao longo dos anos e que necessitavam de uma nova abordagem.

Necessário se faz mencionar, que no dia 07/11/2023 houve aprovação pelo Senado do texto da Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares, originada do Projeto de Lei 3045/22 (Câmara dos Deputados, 2022), visando a modificação da Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018, como também, a revogação dos dispositivos do Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969 e dá outras providências, com o intuito de atualizar a forma como funciona a Polícia Militar. Por fim, foi sancionada pelo então presidente da república Luiz Inácio Lula da Silva, resultando na Lei nº 14751, de 12 de dezembro de 2023.

O ponto questionável é que o art.5º, §6º do Projeto de Lei 3045/22 propunha a garantia de se preencher um mínimo de reserva de vagas de 20% para o público feminino em concursos públicos militares, ademais, para área de saúde dentro da PM, além dessa percentagem acima, estas poderiam disputar a ampla concorrência das vagas disponíveis. Porém, seu entendimento acarretaria numa involução no sentido da ampliação do espaço das mulheres nessas instituições, haja vista que essa delimitação se torna um teto, de forma a tolher a sua participação. No entanto, de forma assertiva tal dispositivo fora vetado segundo o entendimento do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, do Ministério da Igualdade Racial e do Ministério das Mulheres:

Razões do veto

[...] Denota-se, na leitura deste dispositivo, que, afora as candidatas inscritas para os concursos nas áreas de saúde, todas das demais áreas estariam limitadas à concorrência

num percentual limitado de vagas. Isso porque a proposição fixa um mínimo de 20% (vinte por cento) de vagas destinadas para mulheres e deixa para o legislador de cada ente federado a incumbência e a faculdade de fixar percentual maior. Ao assim dispor, institui-se em verdadeiro teto de admissão de mulheres às demais áreas, uma vez que não participam da seleção pelo critério da ampla concorrência, apenas no percentual no mínimo 20% (vinte por cento), até que se legisle de forma contrária. A despeito da boa intenção do legislador, trata-se de proposta flagrantemente inconstitucional, uma vez que afronta o disposto no inciso IV do art. 3º; no inciso I do caput do art. 5º; no inciso XXX do caput do art. 7º e no § 3º do art. 39 da Constituição. MENSAGEM Nº 678, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2023

O Brasil vem caminhando para que ocorram mudanças quanto a equidade de gênero. Os estudos científicos mostram que em países que ao longo do tempo tem implementado ações afirmativas, a figura feminina ainda continua tendo uma sub-representação nas corporações policiais (Van Der Lippe et al., 2004), o que demonstra a necessidade de mudança desse cenário.

Ademais, se encontra em fase de tramitação o Projeto de Lei 5361/19 (Pessoa, 2019), apresentado em 03/10/19, que tem como previsão a reserva de vagas para mulheres de 25% nos concursos públicos na área de segurança pública, no entanto, carece de avaliação de outras comissões para ser aprovada.

Devido as discrepâncias de vagas ofertadas às mulheres por vários estados nos quadros das polícias militares, que em sua maioria estipulam percentuais aquém do ideal, foram propostas diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) contra estes, tais ações são encaminhadas ao Supremo Tribunal Federal (STF) para verificar se determinada lei ou ato normativo federal ou estadual é inconstitucional. Em outubro de 2023, a Procuradoria-Geral da República (PGR) entrou com protocolo encaminhando 14 ADIs ao STF, se opondo a leis estaduais que estabelecem limites através da reserva de vagas para mulheres nas Polícias Militares e Corpo de Bombeiros militares, visando a transformação destes valores mínimos em ampla concorrência, pois geralmente os editais restringem a participação das mulheres em cerca de 10% a 30% do total de vagas disponíveis, podendo variar de estado para outro. Elizeta Ramos, que é procuradora-geral da República, defende que impor esse tipo de óbice é inconstitucional, pois deve ser garantido às mulheres a disputa na categoria de ampla concorrência na totalidade das vagas ofertadas nos editais dos concursos públicos e que a discriminação por sexo deve se dar apenas nas provas físicas.

Embora as ações supramencionadas não abarquem o Estado da Bahia, pelo motivo da redação de sua legislação não especificar o mínimo de vagas para mulheres, poderíamos imaginar

num primeiro momento que o estado Baiano não contraria a CF/88, mas, há que se ressaltar porém, que na prática sua lei segue a média percentual estipulada a outros Estados, destarte, as ADIs formuladas pela PGR englobaram os estados do Amazonas, Ceará, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso, Pará, Paraíba, Piauí, Rio de Janeiro, Roraima, Santa Catarina, Sergipe e Tocantins, por terem leis estaduais nesse viés, essas ações demonstram um avanço na luta pelos direitos das mulheres e amplia significativamente o debate acerca da garantia de seu lugar nessas corporações, tende em vista que as decisões resultantes refletirá em modificações à nível nacional (Brasil, 2023).

A partir da formulação, pela PGR, da ADI 7491, contrapondo a Lei Estadual do Ceará de nº16.826/2019, que tem como escopo para Polícia Militar do Estado, a demarcação de percentual mínimo de apenas 15% de suas vagas para as mulheres. Ao afirmar que o disposto nessa lei poderá ser assimilado em desfavor do ingresso feminino. Assim, o STF ao finalmente formar maioria e decidir sobre essa lide, em desfavor do limite de vagas femininas para incorporação na carreira policiais militares, faz com que essa barreira deixe de ocorrer. De modo que, o julgamento pelo Plenário do STF entendeu pela procedência da ADI do Ceará, assim, inevitavelmente o posicionamento tem força vinculante e se estende em todas as outras ADIs sobre a temática e aos outros Estados, ou seja, irradiará seus efeitos, não havendo a necessidade de julgamento daquelas, o que torna pacífico a polêmica em volta do assunto.

6440

Devemos ter em mente que o STF segue a linha do respeito a isonomia, entretanto, esta deve ter relação intrínseca a atividade a ser desenvolvida, o que pode trazer margem para novas discussões até então não levantadas, como a possível aplicação de Teste de Aptidão Física (TAF) com os mesmos parâmetros para ambos os sexos, apesar de na prática outros concursos policiais, civil ou rodoviária federal, se verificar o emprego de TAFs com indicadores proporcionais.

A PGR alega que há desprovimento de amparo na constituição que ratifique a delimitação de vagas em concursos para mulheres, resultando tão somente em forma de separação devido ao gênero. Uma vez que apenas é legítimo a distinção relativa a tratamento quando se almeja amplificar a inserção de parte da população que foram desiguados historicamente ou socialmente, como vagas para pessoas negras ou que portem doenças algum tipo de deficiência. Para a PGR o entendimento que deveria prevalecer é que o estabelecimento de 10% das vagas destinadas para mulheres serviria unicamente como um

pisos e não como um teto, já que os estados utilizam desse percentual nos concursos da PM como limite máximo de vagas, essa temática esteve presente no julgamento da ADI 7.492/AM que resultou no Informativo 1123 do STJ, que buscou elucidar:

A reserva de vagas para candidatas do sexo feminino para ingresso na carreira da Polícia Militar, disposta em norma estadual, não pode ser compreendida como autorização legal que as impeça de concorrer à totalidade das vagas disponíveis em concursos públicos, isto é, com restrição e limitação a determinado percentual fixado nos editais. STF. Plenário. ADI 7.492/AM. Rel. Min. Cristiano Zanin, julgado em 10/02/2024 (Info 1123).

A repercussão das ADIs ao STF, resultou em recentes suspensões e cancelamentos dos concursos policiais militares que estavam em andamento, cujos editais constavam a limitação de vagas para os cargos de soldados e oficiais, como o certame de Minas Gerais. A expectativa é que os de outros Estados também venham a ser suspensos, já que, dos frutos resultantes das ADIs, seus efeitos são vinculantes na Administração Pública.

Essas decisões implicarão em mudanças expressivas nas Polícias Militares do Brasil, que atualmente têm um contingente de 404.871 policiais em atividade, composto por 12,8% de efetivo feminino. No tocante ao quadro de oficiais há uma análise que se observa intrigante quando das promoções que culminam em postos mais elevados na cadeia hierárquica, em razão de 59 oficiais femininas atingirem o posto de coronel, em contraposto aos 1.051 homens que alcançaram o mesmo posto (FBSP, 2024).

A Constituição Federal institui que a inclusão é uma obrigação que deve ser cumprida para as parcelas historicamente vulnerabilizadas. Logo, não cabe ao Poder Público criar mecanismo que cerceie, negue ou obstaculize a efetivação de poder ser admitido em cargo público, visto que é um direito. Nessa situação, ao restringir haveria uma deturpação do almejado propósito protetivo que a princípio fora instituído por meio da normativa pactuada pelo Estado. O que configuraria um desvio do que a lei se põe por fim no concernente a política de ação afirmativa.

Diante da necessidade de esforços por parte do estado, e mesmo com a implementação de medidas, como o comprometimento da Bahia nos últimos anos ao acrescentar a temática da igualdade racial e de gênero em seus concursos e seleções públicas, conforme, fora acordado pelas Secretarias da Administração (Saeb) e da Secretaria de Promoção e Igualdade (Sepromi), como forma de política pública inclusiva, afim de abrir discussões e promover possíveis remédios ao assunto em pauta, em colaboração dos órgãos do poder públicos e a sociedade nesse propósito.

Ainda assim, tais ações se mostram antinômicas e insuficientes se desvinculadas de outras iniciativas, que visem a aplicação prática e não apenas formal de medidas que buscam minimizar os prejuízos causados ao longo da história, que, contudo, são conexas as discrepâncias das questões de gênero.

Apesar da CRFB/88 dispor sobre a isonomia entre todas as pessoas, além de outros dispositivos que nela constam, que aduz à mulher tratamento igual a do homem, com direitos e garantias, como também, decretos, princípios, doutrinas e jurisprudências que em certa medida seguem nesse mesmo entendimento, não há, até o encerramento deste artigo, nenhuma lei específica ou política afirmativa que conceda porcentagem de vagas específicas em concursos públicos, ou seja cotas, pela condição única e exclusivamente do indivíduo possuir a condição de mulher, em síntese, o que ocorre entre alguns estados é mera delimitação de mínimo de vagas desprovidas de fundamentações legais e científicas.

4 O CASO DOS CONCURSOS PARA SOLDADOS DA POLÍCIA MILITAR DA BAHIA DOS ANOS 2017, 2019 E 2022

A evidente discrepância de vagas disponibilizadas para homens em detrimento das que, 6442
constitucionalmente, deveriam também ser garantidas às mulheres, foi crucial para a produção deste artigo científico. Posto que, segundo o Ministério da Justiça e Segurança Pública, por intervenção da Secretaria Nacional de Segurança Pública apresentou em 2023 o relatório anual da Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública, com base em informações colhidas no ano de 2022, no qual apontou que na Bahia, de uma totalidade de 29.678 policiais, 4.667 são mulheres e 25.011 são homens. A publicação salienta que a discreta fração feminina no cenário policial militar tem motivação na diferenciação quantitativa para a admissão, cedida por ocasião do sexo pelos concursos de segurança pública no Brasil (PESQUISA PERFIL DAS INSTITUIÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA 2023 - ANO - BASE 2022).

No ano seguinte, de acordo com o estudo voltado a segurança pública, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP, 2024), expôs que na Bahia, 4.736 mulheres somam o pessoal feminino na PMBA, divididas e traduzidas em números, integram respectivamente as seguintes graduações e postos, em ordem crescente na hierarquia militar: 1.252 soldados 1.065 cabos; 1.098 sargentos; 623 subtenentes; 211 aspirantes a oficiais e alunos oficiais; 185 tenentes; 158 capitães; 137 majores; 7 tenentes-coronéis; o coronéis.

Oportunamente, cabe mencionar, que no presente estudo buscou-se trazer uma abordagem imparcial, valendo-se do histórico inquestionável constante nos editais dos três últimos concursos como fonte de consulta e que refletem os panoramas em épocas anteriores, conforme é apresentado neste Capítulo.

Assim, restou que nos três últimos editais de abertura de inscrições em que houveram Concurso Público para Seleção de Candidatos ao Curso de Formação de Soldado da Polícia Militar da Bahia, constatou-se que praticamente manteve um padrão nas percentagens de vagas cedidas às mulheres, precisamente não houve significativas assimetrias nas proporções entre os certames. Posto que, no edital 01/2017, de 09 de maio de 2017, das 2.000 que perfazem o total dos números de vagas à disposição, 1.819 foram ofertados ao público masculino e apenas 181 ao público feminino, correspondendo a cerca de 9,10% cedidos a elas. Seguidamente, no edital relativo à 02/2019, de 15 de outubro de 2019, da totalidade das 1.000 vagas, 900 vagas ficaram à disposição dos homens e 100 às mulheres, representando 10% da reserva, contudo, no edital 05/2022 de 27 de setembro de 2022, houve um discreto acréscimo no percentual chegando a atingir a marca de 15%, que resultou no provimento do subtotal de 300 vagas para às mulheres e 1.700 aos homens, que somadas culminou em 2.000 vagas totais, conforme demonstrado no quadro abaixo (Diário Oficial do Estado):

Tabela 1- Vagas por sexo - Concurso para o Curso de Formação de Soldados da PMBA 2017 a 2022

Fonte: D.O.E

Tabela 1 - Distribuição vagas por sexo e (%) - anos 2017, 2019 e 2022						
VAGAS	2017 (Nº)	2017 (%)	2019 (Nº)	2019 (%)	2022 (Nº)	2022 (%)
FEMININ	181	9,10%	100	10%	300	15%
MASCULINO	1.819	90,90%	900	90%	1.700	85%
TOTAL	2000		1000		2000	

Por conseguinte, apesar de matematicamente, na Bahia, seguir um percentual médio de vagas ofertadas às mulheres conforme os valores dispostos nas leis de outros Estados, que em sua maioria dispõem de 15% a 30%, a Lei Estadual Bahiana de nº 13.201 de 09 de dezembro de 2014 que reorganiza a PMBA e dispõe sobre seu efetivo, bem como sobre as atribuições da Polícia

Militar, não preceitua de forma expressa acerca da distribuição de vagas com base no sexo do candidato. Assim como também, não há essa premissa no Estatuto da PMBA, na lei 7990 de 27 de dezembro de 2001, contudo na prática aplica uma distribuição desarmonizada com níveis mínimos de vagas ao gênero feminino. Pertinentemente, o Conselho Nacional de Justiça descreve que “Em muitos Estados, a legislação sobre violência de gênero contra as mulheres permanece inexistente, inadequada e/ou mal aplicada. Erosão dos quadros jurídicos e políticos para eliminar a discriminação ou a violência de gênero” (CNJ, 2019, p. 18).

Há, ainda, obstáculos dentro da própria instituição, haja vista, à hierarquia, um dos pilares do militarismo, que disciplina as relações de poder e a forma autônoma na escolha de seus métodos (Lopes; Brasil, 2010, p. 9). Para Pivetta, (2019, p.76) o progresso obtido através das batalhas enfrentadas pelas mulheres não evitou a insistente distinção que ainda vigora no campo teórico (a lei), nem no mundo fático, ou seja, em sua realidade.

É passivo de discussão, no entanto, a ambiguidade em volta do desinteresse em não garantir maior participação feminina na instituição, e no mesmo íterim ter a preocupação de exigir na sua prova discursiva o conteúdo programático sobre Direitos Humanos no que condiz sobre a Declaração de Pequim adotada pela quarta Conferência Mundial sobre as mulheres: ação para igualdade, desenvolvimento e paz, bem como o Decreto Federal de nº4.377/2002 que promulgou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, que consta:

Artigo 1º deste decreto:

Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (Brasil,2002).

A relação que se faz com a capacitação laboral da polícia e a inserção da mulher nesse contexto, faz com que a direção que se aplica, é no sentido de uma polícia que se preocupa em ter uma atuação planejada, prezando pela técnica e qualidade do serviço prestado, que em último caso faz o emprego do uso da força física. Conforme as mudanças de premissas que vem sendo impostas pela necessidade de remodelação dos moldes de como a PM atua tanto com o público externo, quanto internamente, em como desenvolve o seu serviço, de acordo a atividade humana voltada para o trabalho, assim entende Calazans (2005, p.33).

Ademais, o serviço policial ao longo dos anos usa cada vez menos a força física, logo, se tornando menos repressiva, mais estratégica e conseqüentemente preventiva, essa nova perspectiva se amolda ao perfil profissional feminino (Calazans, 2004, p. 79). Levando-se em consideração os aspectos observados, não será possível maior integração feminina, sem que haja aumento das vagas por edital.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A controvérsia primordial se dá na premissa de que os Estados se utilizam do percentual mínimo estabelecido como instrumento limitador do ingresso feminino nas corporações, uma vez que fazem uso dele como um teto máximo a ser disponibilizado nos editais dos concursos da polícia militar, não se verificando justificativas plausíveis para tanto, que tenha como base estudos que fundamentem essa decisão.

A não defesa pela ampla concorrência para os concursos para a graduação de praças, poderia até a priori ser superficialmente defendida, sob justificativa de ser uma função de execução, assim, que é empregada diretamente na área, todavia, isso não se sustentaria para os postos de oficialato, que é função de comando. É perceptível na análise dos editais, que a 6445 problemática advém do percentual ofertado para as mulheres, que é manifestamente aquém do ideal, que de acordo alguns estudiosos da área de segurança, seria uma policial feminina por guarnição, logo, se descortinando a atual configuração distributiva como abaixo, quando nivelado com o masculino. Ainda que algumas escolham o serviço interno ao serviço na área, ainda assim é destinado uma proporção inferior, levando em consideração que o padrão recomendado é que uma guarnição deve ser composta por quatro policiais, para um melhor desempenho e segurança na sua atividade operacional, ostensivo, preventivo e repressivo.

A defesa empírica que traz como umas das razões para a discrepância no número de vagas se derivar na prevalência das policiais femininas tenderem em maior número a voltar-se a ocupar os setores internos administrativos, se explicaria, decerto de que usualmente os convites para isso procedem dos próprios setores internos. Contudo, essa afirmativa seria deslindada no próprio edital com a divisão de vagas destinando-as a quem se interessar servir por tal finalidade.

A Polícia Militar se baseia na hierarquia para disciplinar as suas condutas, de tal modo, têm-se uma maioria de mulheres sendo comandadas por homens, uma vez que já no ingresso do

processo seletivo há um número significativamente inferior de vagas disponíveis a este gênero nos editais, isto, de forma infundada, o que conseqüentemente não atende ao direito fundamental da igualdade.

Outros que discordam das decisões favoráveis contra o limite mínimo de vagas às mulheres, se utilizam da argumentativa de que o teste de aptidão física (TAF), que é requisito e uma das etapas do concurso a serem realizados tanto durante o processo de aprovação, quanto durante os cursos de formações, devem ter idênticos parâmetros aos dos aplicados aos candidatos masculinos, sob a defesa desarrazoada da aplicação do princípio da igualdade de gênero, contrapondo as questões biológicas que cientificamente dilucidam e embasam que as diferenças fisiológicas entre os gêneros existem, mas nada tem a ver com medição de inteligência ou aprendizagem em que ambos disputam equitativamente.

Além do mais, o TAF exigido e aplicado em outros certames, a exemplo os da polícia civil e rodoviária federal, funciona de modo salutar com indicadores diferenciados entre mulheres e homens, resguardando o tratamento diferenciado aos desiguais na medida de suas desigualdades. Além do mais, a Polícia Militar vem galgando uma transformação voltada para implantação de estratégias na prática e só em último caso a contenção por meio da força na sua atuação em defesa da sociedade, tendo a policial feminina adequação nesse sentido. O espaço que a mulher vem conquistando nos últimos tempos se origina dos vários fatores entrelaçados a sua atuação, sejam eles diretos ou indiretamente, como, a evolução da sociedade atual, bem como as recentes decisões que o judiciário vem tomando em torno das ações policiais, que impactam na sua relação com o público interno e externo e resultam para uma nova conformação e aprimoramento das polícias militares.

Na busca de oportunidades no mercado de trabalho, as mulheres veem na aprovação em concursos públicos a ferramenta capaz de mudar sua realidade, pois na sua essência seria ele inculcido do princípio da isonomia. A luta não é para tomarem o lugar dos homens, mas tão somente a não serem colocadas em um patamar de inferioridade, objetiva-se ampliar o espaço de atuação social e o respeito que urge frente um machismo que ainda impera em parte da população. A reivindicação é pela igualdade de direitos que refletirão em questões sociais, políticas, intelectuais, culturais e conseqüentemente na economia, mas tais condições são inegociáveis.

Não podemos falar em reparação histórica ao reservar vagas para mulheres em concursos públicos, nossas antepassadas não estão mais aqui para terem novas chances, uma vez que, no decorrer do tempo a Constituição Federal foi mitigada por questões sexistas, que a interpretavam conforme seus interesses. O diálogo sobre a diversidade é oportuno para disseminar a igualdade, uma vez que somos seres pensantes, detentores de características únicas, reunidos em um universo de possibilidades.

Neste momento o que tem a ser feito é garantir a concorrência a ampla participação feminina nos concursos públicos em consonância com a aplicação efetiva da Constituição e de seus princípios que se mostram tão atuais, tão necessários, assim, a partir do momento que erradicarmos as discriminações, sejam ela de etnia, cor, raça ou gênero e priorizarmos o direito humano a um mundo mais justo e mais isonômico.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo. **Assédio Sexual nas Instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas**. Brasília: Conselho Nacional do Ministério Público, 2020. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2020/outubro/Ass%C3%A9dio_Sexual_nas_Institui%C3%A7%C3%B5es_de_Seguran%C3%A7a_P%C3%BAblica_e_nas_For%C3%A7as_Armadas_Revista_da_pesquisa.pdf. Acesso em: 12 set. 2023.

6447

ANGELIN, R.; BUSANELLO, E. **Lei de cotas eleitorais e o direito humano das mulheres à participação democrática no Brasil e na Bolívia**. Salão do Conhecimento, 2015. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/4849/4039>. Acesso em: 12 dez. 2023.

ARENDT, H. **A condição humana**. São Paulo: Universitária, 1987.

BARBOSA, Rui. **Oração aos moços**. 5. ed. Rio de Janeiro: Edições Casa Rui Barbosa, 1999.

BARROS, José d'Assunção. **Igualdade, desigualdade e diferença: em torno de três noções**. Disponível em: <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1218709941G9oFF7ya2Ux18EWo.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2024.

BERNARDES, Maria Elena. **Tensões e desafios do feminino nos consagrados espaços masculinos**. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 10: Desafios atuais dos feminismos, 2013, Florianópolis. Anais do Seminário Internacional Fazendo Gênero 10: Desafios atuais dos feminismos. Florianópolis: UFSC-UDESC, 2013. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.co>

m.br/resources/anais/20/1386548830_ARQUIVO_MariaElenaBernardes.pdf. Acesso em 10 mai. 2024.

BORGES, Gabriela Martins Alves. **Uma análise constitucional da limitação de vagas para o ingresso de mulheres nas carreiras policiais militares**. 2021. 24 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Direito) - Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS), Goiânia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2593/1/TCC%20Gabriela%20Martins%20Vers%30%a30%20Final.pdf>. Acesso em: 04 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 02 set. 2023.

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. **Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.713, de 25 de novembro de 1998. **Altera dispositivo da Lei nº 6.450, de 14 de outubro de 1977, e dá outras providências**. Brasília, DF, 25 nov. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19713.htm. Acesso em: 10 mai. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **PGR questiona leis de 14 estados que limitam participação feminina em concursos para PM e Bombeiros**. [S. I.]: Supremo Tribunal Federal, 11 out. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=515622&ori=1>. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7483-MC, j.21/11/2023**. Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade proposta pela Procuradoria-Geral da República em que se questiona o art. 11 da Lei 2.108 de 14/4/1993 do Estado do Rio de Janeiro e sua aplicabilidade ao concurso em andamento da Polícia Militar do Rio de Janeiro. Relator: Ministro Cristiano Zanin. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6764818>. Acesso em 23 nov. 2023.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 5. ed. Saraiva: São Paulo, 2010. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/fbsp/57>. Acesso em: 01 jan. 2024

CALAZANS, Márcia Esteves de. **Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã**. São Paulo, 2004.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **Polícia e gênero no contexto das reformas policiais**. La Salle - Revista de Educação, Ciência e Cultura, Canoas, v.10, n.2, 2005.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 3045/2022**. Institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, nos termos do inciso XXI do caput do art. 22 da Constituição Federal; altera a Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018; revoga dispositivos do Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969; e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 20 dez. 2022. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/155575>. Acesso em: 02 set. 2023.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coord). **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

CAPACITAÇÃO, Instituto Brasileiro de Formação e. Governo do Estado da Bahia - Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar da Bahia - PMBA e CBMBA: editais e publicações oficiais. Editais e Publicações Oficiais. 2017. Disponível em: <https://concursos.ibfc.org.br/informacoes/307/>. Acesso em: 15 out. 2023.

CAPACITAÇÃO, Instituto Brasileiro de Formação e (org.). Concurso Público Polícia Militar da Bahia - PMBA: editais e publicações oficiais. Editais e Publicações Oficiais. 2019. Disponível em: <https://concursos.ibfc.org.br/informacoes/347/>. Acesso em: 15 out. 2023.

CAPELLE, Mônica Carvalho Alves. **O trabalho feminino no policiamento operacional: Subjetividade, Relações de Poder e Gênero na Oitava Região da Polícia Militar de Minas Gerais**. 2006. 378 f. Tese (Doutorado em Administração) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/EMLE-6W7HXL/1/monica_carvalho.pdf. Acesso em: 04 set. 2023. 6449

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L. **Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais**. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v.11, n.3, p.71-99, 2010.

CAPITAL, Carta. **Cotas para mulheres: política afirmativa ou restrição?** CartaCapital, 2014. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/concurso-publico-6306/>. Acesso em: 01 set. 2023.

DA SILVA, Mayra Goulart; SIQUEIRA, Giulia Gouveia. **O mito da igualdade de gêneros: compreendendo a insuficiência das cotas políticas para mulheres no Brasil**. Descentrada, v. 8, n. 1, p. e227-e227, 2024. Disponível em: <https://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/DESe227>. Acesso em: 05 maio. 2024

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf>. Acesso em: 01 jan. 2024.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Raio-x das forças de segurança pública do Brasil**. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/237>. Acesso em: 08 de mar. 2024.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2022**. [s.l]. 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/22827-censo-demografico-2022.html?edicao=38166&t=publicacoes>. Acesso: 15 de abr. 2024.

DA UNIÃO, Controladoria-Geral. Presidência da República. Casa Civil. Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos, 2008. **Mensagem nº 678, de 12 de dezembro de 2023**. Disponível em: Acesso em: 01 mar. 2024.

LOPES, Emanuel Bruno; BRASIL, Glaucíria Mota. **“Mulheres na polícia: demarcação dos espaços de comando e relações assimétricas de poder”**. In: Fazendo Gênero – Diásporas, Diversidades, Deslocamentos. Florianópolis, 2010.

MAZZA, Alexandre. **Manual de direito administrativo**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 414.

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Teoria política feminista**. Textos centrais. Vinhedo: Editora Horizonte, 2013.

MOTTA, Fabrício. **Princípios constitucionais aplicáveis aos concursos públicos**. Interesse Público, Porto Alegre: Notadez, ano, v. 5, 2004.

6450

D’OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. Artigo 03: **Breve análise do princípio da isonomia**. Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros, v. 1, n. 01, p. 22-32, 2010.

Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública 2023 - ano-base 2022. Disponível em: https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-seguranca/seguranca-publica/estatistica/pesquisaperfil/relatorios_da_pesquisa_perfil_das_instituicoes_de_seguranca_publica. Acesso em: 03 abr. 2024.

PESSOA, Roberto. **Projeto de Lei n. 5361/2019**. Reserva às mulheres 25% (vinte e cinco por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos na área de segurança pública. Brasília: Câmara dos Deputados, 03 out. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2223724>. Acesso em: 10 set. 2023.

PIVETTA, Luciane Benedita Duarte. **A (i) legalidade do recrutamento restritivo de policiais militares femininas**. Revista Brasileira de Ciências Policiais, v. 10, n. 2, p. 55-89, 2019.
PMBA, Ascom. **PMs femininas completam 30 anos de ingresso na corporação baiana**. ba.gov.br, 2020. Disponível em: <http://www.mulheres.ba.gov.br/2020/04/2813/PMs-femininas-completam-30-anos-de-ingresso-na-corporacao-baiana.html>. Acesso em: 01 set. 2023.

RAMALHO NETO, Jaime Pinto. **MULHERES NA POLÍCIA DA BAHIA: breve análise dos papéis institucionais das policiais conferidos na produção autoral.** Estudos IAT, v. 3, n. 2, 2018.

ROCHA, Maria Elizabeth Guimarães Teixeira. **Isonomia entre os sexos na carreira militar está longe, avalia ministra do STM.** Disponível em <<http://concursos.correioweb.com.br/app/noticias/2018/03/08/noticiasinterna,38039/isonomia-entre-sexos-na-carreira-militar-esta-longe-diz-ministra-stm.shtml>>. Acesso em: 10 abr. 2024.

SACCHET, T.; SPECK, B. W. **Financiamento eleitoral, representação política e gênero: uma análise das eleições de 2006.** Opinião Pública, Campinas, v. 18, n. 1, p. 177-97, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/op/a/9dSM7QLtmYmCHfsGSWmMYmq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 abr. 2024.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, Sergio Gomes da. **Direitos humanos: entre o princípio de igualdade e a tolerância.** Praia Vermelha, v. 19, n. 1, 2009. Disponível em: <https://www.academia.edu/2568734/Direitos_Humanos_entre_o_princ%C3%ADpio_de_igualdade_e_a_toler%C3%A2ncia>. Acesso em: 04 fev. 2024.

SIMIONI, Rafael Lazzarotto; MENDES, Érick De Freitas; GUIMARÃES, Márcio Clóvis Bosio. **A LIBERALIDADE DE UMA TEORIA DA JUSTIÇA E O SUJEITO VULNERÁVEL.** Contribuciones a las Ciencias Sociales, v. 13, n. 3, 2020.

6451

SUPERINTERESSANTE, Revista. **O que define a sua inteligência?** Rodrigo Rezende. Ed. 256. Setembro de 2008. Disponível em: <https://super.abril.com.br/ciencia/inteligencia>. Acesso em: 01 fev. 2024.