



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**UMA ANÁLISE CONSTITUCIONAL DA LIMITAÇÃO DE VAGAS PARA O
INGRESSO DE MULHERES NAS CARREIRAS POLICIAIS MILITARES.**

ORIENTANDA: GABRIELA MARTINS ALVES BORGES
ORIENTADORA: PROF. (A): ME MIRIAM M. DE CASTRO MACHADO RORIZ

GOIÂNIA-GO
2021

GABRIELA MARTINS ALVES BORGES

**UMA ANÁLISE CONSTITUCIONAL DA LIMITAÇÃO DE VAGAS PARA O
INGRESSO DE MULHERES NAS CARREIRAS POLICIAIS MILITARES.**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Orientadora: Prof. (a). Mestre Miriam Moema De Castro Machado Roriz.

GOIÂNIA-GO
2021

GABRIELA MARTINS ALVES BORGES

**UMA ANÁLISE CONSTITUCIONAL DA LIMITAÇÃO DE VAGAS PARA O
INGRESSO DE MULHERES NAS CARREIRAS POLICIAIS MILITARES.**

Data da Defesa: 20 de novembro de 2021

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): ME MIRIAM M. DE CASTRO MACHADO RORIZ Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Dr^a Fernanda da Silva Borges Nota

UMA ANÁLISE CONSTITUCIONAL DA LIMITAÇÃO DE VAGAS PARA O INGRESSO DE MULHERES NAS CARREIRAS POLICIAIS MILITARES.

Gabriela Martins Alves Borges¹

RESUMO

O presente artigo científico teve por objetivo identificar se a limitação de vagas para o ingresso de mulheres nas carreiras policiais militares encontra respaldo na Constituição Federal de 1988. Primeiramente, foi contextualizado a construção da desigualdade de gênero, com o intuito de analisar a evolução dos direitos da mulher ao longo dos anos. Em seguida, foi apresentada a problemática da limitação do quantitativo de vagas para as mulheres nos concursos policiais militares. Por fim, foi feita uma análise minuciosa sobre os princípios que regem o Estado Democrático de Direito. Desta forma, a pesquisa conseguiu demonstrar por meio de revisão bibliográfica pautada na análise de doutrinas, artigos científicos correlatos, bem como, legislações pertinentes com foco principal na Carta Magna Brasileira, que a distinção feita na legislação infraconstitucional se opõe ao texto constitucional em vigor no Brasil.

Palavras-chave: Polícias Militares. Constituição Federal. Desigualdade de Gênero. Ingresso nas Carreiras Policiais.

ABSTRACT

This scientific article had the goal to identify if the limitation of vacancies for the entry of women in military police careers is supported by the Federal Constitution of 1988. First off all, the construction of gender inequality was contextualized, in order to analyze the evolution of women's rights over the years. After then, the issue of limiting the number of vacancies for women in military police competitions was presented. Finally, a thorough analysis was made on the principles governing the Democratic Rule of Law. Thus, the research was able to demonstrate through a bibliographic review based on the analysis of doctrines, related scientific articles, as well as relevant legislations with a main focus on the Brazilian Magna Carta, that the distinction made in the infraconstitutional legislation is opposed to the constitutional text in force in Brazil.

Keywords: Military police. Federal Constitution. Gender Inequality. Admission to Police Career

¹ Aluna do curso de Bacharel em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Soldado da Polícia Militar do Estado de Goiás e Pós-graduada em Polícia e Segurança Pública.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	06
1 CAPÍTULO - A CONSTRUÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO.....	07
1.1 Uma análise histórica da desigualdade de gênero.....	07
1.2 Desigualdade de gênero no contexto das constituições brasileiras.....	10
2 CAPÍTULO - A DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS INSTITUIÇÕES POLICIAIS	
.....	13
2.1 A mulher nas forças policiais federais.....	13
2.2 A mulher nas forças policiais estaduais.....	14
3 CAPÍTULO - ANÁLISE CONSTITUCIONAL DA LIMITAÇÃO DE VAGAS PARA A	
MULHER.....	15
3.1 Princípio da motivação.....	15
3.2 Princípio da eficiência.....	16
3.3 Princípio da proporcionalidade.....	17
3.4 Princípio da igualdade.....	17
3.5 Princípio da razoabilidade.....	18
CONCLUSÃO.....	20
REFERENCIAS.....	22

INTRODUÇÃO

Ao longo da história, homens e mulheres foram designados para funções de acordo com o que era ditado certo pelo círculo social no qual estavam inseridos. Levando em conta que a maior parte da sociedade seguia princípios religiosos que colocavam a mulher como submissa ao homem, se tornou comum a inferiorização desta em relação ao homem. Conseqüentemente, a mulher por muitos anos sofreu discriminações em sua vida pessoal, profissional, acadêmica, religiosa, e não diferentemente, no âmbito do mercado de trabalho.

Com o passar do tempo, por mais que as mulheres tenham alcançado inúmeros direitos em busca de igualdade, é inconcusso afirmar que há uma uniformidade plena e efetiva de oportunidades e direitos entre os gêneros e, apesar da existência de leis garantistas, fica evidente que na realidade não existe a igualdade de fato.

Para discorrer sobre a problemática da limitação do quantitativo de vagas para as mulheres nos concursos policiais militares, este trabalho, primeiramente, buscou através de uma análise histórica contextualizou a construção da desigualdade de gênero e posteriormente realizou uma análise de como as discriminações eram presentes nas leis constituintes brasileiras, bem como a evolução dos direitos da mulher adquiridos com o passar dos anos.

No segundo capítulo, o trabalho se limitará a expor a problemática principal do artigo, que consiste em expor a diferença da ascensão da carreira policial militar para as mulheres fazendo um paralelo comparativo com os requisitos exigidos para o ingresso em outras forças policiais.

Já no terceiro e último capítulo, será identificada, através de uma pesquisa minuciosa dos princípios que regem o Estado Democrático, a distinção entre homens e mulheres feita na legislação infraconstitucional em vigor no Brasil sobre o assunto. Logo, a pesquisa chegara à conclusão se estas leis seguem os preceitos norteadores da Constituição Federal de 1988.

A injustiça entre homens e mulheres para ingressar em concursos de carreiras policiais militares motivou este artigo científico, sendo importante ressaltar o vínculo pessoal que a autora possui com o tema, construído ao longo de sua permanência na carreira militar, como policial, desde sua aprovação no concurso público de 2017.

1 CAPÍTULO - A CONSTRUÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

A desigualdade entre homens e mulheres foi construída ao longo dos anos através das sociedades patriarcais. Por conseguinte, tal construção se tornou por algumas épocas o fundamento para privar a mulher de direitos como o acesso ao ensino, ao voto, ao trabalho, reservando-a apenas a responsabilidade de criação dos filhos, afazeres do lar e cuidado com seu marido que em sociedades antigas eram possuidores de suas esposas, e que em algumas culturas atuais ainda são.

Nesse contexto, insta ressaltar que apesar de terem conquistado muitos direitos ao longo dos anos, as mulheres ainda são vítimas de discriminação em razão de seu gênero. Sendo importante uma análise para identificar como essa desigualdade se deu ao longo dos séculos, bem como entender como ela é tratada na Carta Magna Brasileira.

1.1 UMA ANÁLISE HISTÓRICA DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

O ambiente familiar é responsável pela formação de valores de uma criança, bem como da sua maneira de pensar, de agir e de falar. Os pais repassam aos seus filhos tradições e costumes que são considerados “normais” em seu ciclo social. Sendo assim, a sociedade atual carrega bagagens culturais do passado, dentre elas a desigualdade de gênero que foi construída fundamentada no patriarcado e que no mundo contemporâneo vêm sendo criticada. Desta forma, assim explica Silva (2005, p. 44):

Os aspectos biológicos e fisiológicos que constituem os sexos masculino e feminino são diferenças que estão nos nossos corpos, entretanto, a sociedade construiu ideias sobre essas diferenças, ideias nas quais se baseiam as relações sociais. Essas representações sociais sobre o que é masculino e feminino normatizam como devem ser as relações entre as pessoas e fazem isso a partir de uma distribuição desigual de valor e de poder entre homens e mulheres, que contribuem para sustentar o mito da superioridade masculina. (SILVA, 2005, p. 44)

Existe uma repreensão em relação aos homens que apresentam características emotivas e são mais sensíveis, que acabam sendo inferiorizados. Por outro lado, mulheres que se portam com firmeza e se atrevem a se inserir em

atividades “típicas masculinas”, como no futebol por exemplo, são vítimas de preconceito e discriminação. A margem da liberdade na formação dos indivíduos para que estes desenvolvam suas habilidades de acordo com suas capacidades é estreita, o que na maioria das vezes inibe a potencialidade ou dificulta o desenvolvimento daquele que resolve fugir do padrão previamente definido, pela sociedade na qual está inserido, para seu gênero (REZENDE, 2020).

Nesse aspecto, pensamentos de filósofos modelaram por muito tempo o pensamento da diferença dos sexos, encontrando nas ciências sociais e na medicina argumentos para demonstrar a inferioridade da mulher:

[...] Vejamos Aristóteles ou o pensador da dualidade dos gêneros. De todos os filósofos gregos, e diferentemente de Platão, é ele quem estabelece de maneira mais radical a superioridade masculina. As mulheres não são apenas diferentes: modelagem inacabada, homem incompleto, falta-lhes alguma coisa, são defeituosas. A frieza da mulher se opõe ao calor do homem. Ela é noturna, ele é solar. Ela é passiva e ele, ativo. O homem é criador, por seu sopro, o Pnuma, e por sua semente. Na geração, a mulher não passa de um vaso do qual se pode esperar apenas que seja um bom receptáculo (*apud* PERROT, 2006, p.23).

Outros autores, como Bossuet, justificam a inferioridade feminina fazendo uma relação com passagens bíblicas uma vez que cabe apenas às mulheres lembrar-se de sua origem, Eva, que foi criada por um osso acessório (*apud* PERROT, 2006, p.23).

Em busca de romper com a condição feminina que justificava a ausência de cidadania às mulheres surgiu o movimento feminista. Como analisa Ávila (2005, p. 51), em consequência dessa condição feminina, as mulheres foram, em primeiro lugar, privadas de ter acesso à esfera pública, na esfera privada sempre existiu a privação. Neste contexto, Ávila (2005, p. 51), ensina também que:

Como regra geral, pertencer ao homem era a forma de existência social das mulheres. Como recompensa, ganhavam a proteção de um senhor. Dessa maneira, as mulheres estavam isentas de responsabilidades sobre si próprias — o que caracteriza a minoridade de quem não pode ser sujeito (ÁVILA, 2005, p. 51).

Essas normas culturais que têm fundamentos na percepção das diferenças entre os sexos são mantidas pela normatização jurídica, pela linguagem, pela mídia, por instituições como igrejas, escolas, famílias. Tal representação social que designa

papéis diferenciados para homens e mulheres colabora com a injusta dupla jornada de trabalho que é imposta às mulheres (SILVA, 2005, p. 45).

O tratamento diferenciado entre homens e mulheres como forma de diminuição de gênero feminino é um problema que como base de sustentação as sociedades patriarcais em que os homens detêm o poder sobre sua família. A mulher, em pleno século XXI, ainda recebe tratamento desigual em relação ao homem, os espaços acadêmicos, políticos e científicos são ocupados majoritariamente por homens. Na esfera trabalhista, as mulheres raramente alcançam cargos de chefia, e embora exerçam mesmas funções que seus colegas de trabalho ganham uma média salarial menor (PORFÍRIO, 2020).

A tendência é que para ser referência às mulheres têm que se esforçar mais do que os homens em busca de provar sua capacidade e conquistar seus espaços. Segundo matéria do site *Época Negócios*, do grupo Globo, igualdade salarial entre homens e mulheres pode levar 170 anos para ser atingida no mundo (*apud* PORFÍRIO, 2020).

As relações de gênero, por estarem presentes em todas as reações interpessoais, se tornam fontes que explicam a situação de injustiça e a ausência de direitos predominante em nossa sociedade (SILVA, 2005, p. 46).

No mundo moderno as mulheres saíram de seus lares em busca de trabalho. Contudo, a responsabilidade sobre os afazeres domésticos e criação dos filhos ainda é culturalmente considerado papel da mulher. Logo, o gênero feminino encara duas, três e até mais jornadas de trabalho quando conciliado esses dois eixos (PORFÍRIO, 2020).

Segundo Scott, para reconhecer a diferença sexual e ao mesmo tempo ter argumentos a favor da igualdade “é preciso desmascarar a relação de poder construída ao colocar a igualdade como a antítese da diferença e é preciso rejeitar as consequentes construções dicotômicas nas decisões políticas” (*apud* ÁVILA, 2005, p. 50).

Além disso, apesar de terem progredido bastante ao longo dos anos ganhando espaço em vários ambientes antes proibidos para o sexo feminino, a luta das mulheres no que diz respeito à conquista de seus direitos não acabou:

O fato de uma parcela das mulheres ter alcançado a esfera pública, e de ser esta uma possibilidade incontestável hoje, não significa que o modelo

dicotômico homem – esfera pública, mulher – espaço privado esteja totalmente desfeito, que as regras práticas da subordinação estejam de fato modificadas e que os signos da cultura e as condições materiais que sustentam essa divisão tenham sido transformados (ÁVILA, 2005, p. 54).

Dessa forma, o feminismo tem atualmente a responsabilidade adquirida historicamente de construir uma cidadania na qual a participação das mulheres seja integral, em todos os aspectos e em todos os níveis sociais (ÁVILA, 2005, p.55).

Por conseguinte, tendo em vista a garantia da democracia, regime de governo no qual o próprio povo exerce a soberania, é necessário o reconhecimento de homens e mulheres como sujeitos políticos, detentores de direitos e deveres em mesmo patamar de igualdade. Dessa forma, os governantes eleitos para representar o povo devem lutar por uma sociedade igualitária, que não traduza as diferenças entre os sexos como desigualdades e exclusão social. (LIMA, 2005, p.61).

O século XXI será das mulheres apenas se for também o século da democracia no político, social e econômico, no cultural, no privado e no íntimo. Só poderemos enfrentar os desafios colocados pelo novo milênio se contarmos com governos democráticos que cumpram seus compromissos políticos e jurídicos e com sociedades civis fortes, capazes de vigiar a gestão pública e formular propostas. Algo mais do que meras palavras... Queremos mecanismos, recursos e justiça de gênero no século XXI (Declaração da Articulação de Mulheres da América Latina e Caribe apud SANTOS, 2005).

1.2 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO CONTEXTO DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

A garantia de igualdade como princípio, apesar de presente em nossa legislação desde a Constituição do Império, datada de 1824, não foi capaz de assegurar de forma plena e eficaz a igualdade entre os sexos, exemplo disso, é que a primeira Constituição Republicana, proclamada em 1891, declarava em seu texto uma discriminação. Seriam considerados eleitores todos os cidadãos maiores de 21 anos, assim limitando o direito ao voto apenas aos homens, considerando as mulheres seres incapazes de eleger seus próprios representantes. O silêncio era completo uma vez que o substantivo mulher se quer foi mencionado no texto desta constituição (PRUDENTE 2021).

No tocante aos direitos trabalhistas das mulheres, até 1932 não existiam proteções especiais. A Consolidação das Leis Trabalhistas sistematizou o trabalho

feminino que começou a ser tratado de maneira especial no que tange à jornada de trabalho, em especial sobre a proteção à gravidez e à maternidade (PAVAN, 2020, p.137).

Contudo, na Constituição de 1937, foi abolido o dispositivo anterior que proibia a diferença de salário por motivos de sexo. Somente sendo reintegrado ao texto Constitucional Brasileiro em 1946 (PAVAN, 2020, p.138).

Nesse sentido pontua Calil (2007, p. 97):

A desigualdade nas questões trabalhistas entre homens e mulheres é uma realidade no mundo todo, entretanto o grau dessa desigualdade é diretamente proporcional ao grau de desenvolvimento do país. Assim, quanto mais desenvolvido um país, maiores são as conquistas das mulheres no campo das relações trabalhistas. Por sua vez, o inverso também é verdadeiro: quanto menor o grau de desenvolvimento de um determinado país, menores as conquistas das mulheres, em todos os campos, de onde não se exclui a questão do trabalho.

Dessa maneira, a partir da Constituição Federal de 1988, o direito promocional a fim de promover a igualdade de gêneros iniciou-se (PAVAN, 2020, p.140). Além disso, o direito ao voto foi um marco histórico na busca pela igualdade de gênero, uma conquista que trouxe valorização à mulher e abertura para a participação no mundo político exercendo, assim, a cidadania de forma plena. Consequentemente, essa conquista refletiu na aquisição de diversos direitos que, na época, também eram vedados às mulheres levando em conta apenas a condição do gênero feminino:

Nesse particular, a luta pelo reconhecimento da cidadania das mulheres ganhou força, conquistando resultados positivos, com a criação da Federação Brasileira para o Progresso Feminino, em 1922, por Bertha Lutz, cujo principal objetivo era a conquista do direito do voto (GOLDENBERG, 1992).

Também a Carta Magna Brasileira prevê em seu artigo 5º a vedação ao tratamento diferenciado, seja ele de qualquer natureza “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes” (BRASIL, 2020).

O princípio da igualdade jurídica entre homem e mulher, direito fundamental expresso e cláusula pétrea da Constituição Federal, ou seja, não pode ser suprimido

ou restringido, subordina todas as demais leis do país numa acepção de igualdade material, de fato, entre homens e mulheres.

Neste sentido, manifesta Lopes (2006, p. 11) acerca de como deve ser interpretada a igualdade que está tipificada na Carta Magna:

[...] devendo a igualdade ser interpretada não a partir da sua restrita e irreal acepção oriunda do liberalismo, que apenas considerava a igualdade no sentido formal – no texto da forma – mas devendo ser interpretada com uma igualdade material – igualdade no texto e na aplicação na norma – impondo tratar os iguais como iguais e os desiguais como desiguais (LOPES, 2006, p. 11).

Em busca da isonomia, princípio que visa tratamento igualitário entre os iguais e tratamento diferenciado entre os desiguais, na medida e na proporção de suas desigualdades, a Constituição elencou uma série de normas que visam conferir tratamento diferenciado às mulheres, a fim de reafirmar, positivamente, sua condição de igualdade material com os homens, buscando atingir uma igualdade forma com vistas à equiparação de oportunidades e acabar com a desigualdade que por ora foi admitida em constituições anteriores.

Segundo Prudente (2021), a Constituição Federal reconheceu, dentre outros direitos, a licença-gestação para a mulher, com duração superior à da licença-maternidade (artigo 7º, incisos XVIII e XIX); o incentivo ao trabalho da mulher, mediante normas protetoras (artigo 7º, inciso XX); prazo mais curto para a aposentadoria por tempo de serviço e contribuição da mulher (artigo 40, inciso III; artigo 201, parágrafo 7º).

Em relação ao ambiente político, a implementação de políticas afirmativas que garantem a presença e a participação das mulheres, como as cotas, produzem de forma efetiva mudanças nas estruturas de poder dos sindicatos, dos partidos. As cotas são fundamentais para garantir a representação das mulheres, uma vez que sem elas dificilmente tais vagas estariam acessíveis ao público feminino (LIMA, 2005, p.61).

2. CAPÍTULO - A DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS INSTITUIÇÕES POLICIAIS

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 19, prevê a vedação da criação de distinções entre brasileiros ou preferências entre si. Não obstante, o artigo 7º aduz a proibição de diferença de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo (AMATO, 2014).

Dessa forma, tendo em vista que o texto constitucional veda discriminações arbitrárias e absurdas, permitindo apenas o tratamento diferenciado na busca do equilíbrio dos desiguais, alguns tratamentos diferenciados permitidos na seleção de candidatos aos cargos policiais é teste de aptidão física e a avaliação médica de acordo com as individualidades do corpo masculino e feminino.

Segundo dados do IBGE divulgados em 2018, em que se analisa a distribuição percentual da população ocupada por grupamentos ocupacionais de trabalho segundo o sexo, é perceptiva uma participação das mulheres como trabalhadoras de apoio administrativo (64,5%), como profissionais das ciências e intelectuais (63%), e como trabalhadoras dos serviços, vendedoras dos comércios e mercados (59%). Quanto aos homens, são predominantemente observados como membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares (86,8%).

Portanto, será feito uma análise do ingresso da mulher em algumas frentes policiais com o intuito de analisar se as corporações têm tratamento isonômico conforme a lei (*apud* AMATO, 2014).

2.1 A MULHER NAS FORÇAS POLICIAIS FEDERAIS

O edital para ingresso na Polícia Federal não prevê vagas de acordo com o gênero do candidato, impedindo discriminação, de acordo com o princípio constitucional da isonomia. Seguindo a concepção de igualdade de direitos, homens e mulheres poderão concorrer de maneira similar na disputa dos cargos da corporação.

As mulheres que escolheram este caminho depararam-se com inúmeras dificuldades, passaram pelo preconceito e discriminação, o que se tornou um grande desafio para elas, mas estiveram presentes e constituíram uma minoria que merece respeito e valorização (AMATO, 2014).

Por outro lado, a Polícia Rodoviária Federal conta com boa parte de seu efetivo representada por integrantes do sexo feminino. A corporação tem uma política de inclusão, o que permite a realização das mesmas atividades para ambos os sexos, desde as atividades mais básicas do órgão até as atividades de apoio, como funções de chefia, por exemplo.

Recentemente, a PRF contou com a primeira mulher como diretora-geral do órgão, a Policial Rodoviária Federal Maria Alice do Nascimento, que foi convidada na gestão do ex-ministro da Justiça, José Eduardo Cardoso, para ocupar o lugar de Hélio Derenne, que ficou à frente do órgão durante 8 anos (AMORIM, 2020).

2.2 A MULHER NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

A primeira turma de mulheres ingressou na Polícia Militar do Estado de Goiás em fevereiro de 1986. Entre elas estava Silvana Rosa de Jesus Ramos, hoje aos 50 anos de idade, Coronel e exercendo função de comando. Ela lembra que o primeiro Concurso Público exigia Ensino Médio e foram abertas cem vagas. No total, 1.116 mulheres se inscreveram 103 foram matriculadas e 99 se formaram (LOUREDO, 2016).

Dentre os requisitos exigidos no edital de ingresso, as candidatas deveriam ter de 18 a 26 anos, altura mínima de 1,60m, solteiras, viúvas ou legalmente separadas e, se tivessem filhos, eram obrigadas a transferir a guarda para terceiros. Nos próximos dois anos, elas não poderiam se casar. A seleção era feita mediante aplicação de prova intelectual, avaliação médica, teste de aptidão física e avaliação psicológica (LOUREDO, 2016).

No começo, as policiais femininas ou “PFEMs”, como são chamadas pelos colegas de profissão, exerciam um papel figurativo, faziam o serviço de guarda no Aeroporto de Goiânia, Rodoviária, no trânsito. Trabalhavam sempre em duplas, prestando informações à população, mas não faziam abordagens e nem participavam da atividade fim da polícia militar (LOUREDO, 2016).

Ademais, a discriminação também era imposta no uniforme, mulheres eram obrigadas a usar saia, a calça não era prevista nas opções de fardamento feminino. Não apenas foram sujeitadas a controle de vestimentas diferenciado dos homens

como também tiveram sua vida social regulada, a aluna (do curso de formação) que fosse pega fora da residência, depois das 22 horas, respondia a um procedimento administrativo disciplinar, sindicância (LOUREDO, 2016).

Segundo a Coronel Silvana (2016), em uma corporação majoritariamente dominada por homens a ascensão na carreira para as mulheres carece de muito esforço para alcançar o reconhecimento:

É uma necessidade de afirmação. Para dizermos que estamos em pé de igualdade com eles, temos de mostrar que somos capazes, entrei para ser soldado e pagar a minha faculdade, mas fui gostando e me identificando. Hoje as mulheres estão em todas as unidades, batalhões, tropas especializadas, nos quadros de saúde e quadros oficiais da administração (*apud* LOUREDO, 2016).

3. CAPÍTULO - ANÁLISE CONSTITUCIONAL DA LIMITAÇÃO DE VAGAS PARA A MULHER

O caput do artigo 92 da Constituição do Estado de Goiás determina que a “administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, razoabilidade, proporcionalidade e motivação”.

3.1 PRINCÍPIO DA MOTIVAÇÃO

Celso Antônio Bandeira de Melo (2002) diz “que o Princípio da Motivação impõe a administração Pública o dever de expor as razões de direito e de fato pelas quais tomou a providência adotada”.

No Recurso Extraordinário nº 528684, interposto para reformar decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ) que havia considerado válido o edital de um concurso público da Polícia Militar do Mato Grosso do Sul que só aceitou a inscrição de candidatos do sexo masculino para participar do curso de formação de oficiais, o Ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, considerou que “a imposição de discriminação de gênero para fins de concurso só é compatível com a Constituição nos excepcionais casos em que reste inafastável a fundamentação adequada, o que não se vislumbra, a meu ver, no presente caso, em que o Estado não apresentou

qualquer motivação para afastar a participação de mulheres nos quadros da Polícia Militar” (MENDES, 2013).

Nesse mesmo viés, o Poder Judiciário brasileiro adota o posicionamento de que o princípio da motivação é fundamental para o controle da legalidade dos atos administrativos. Logo, o Estado de Goiás quando fixou o efetivo da Polícia Militar do Estado na lei nº 19.420/16 sem deixar explícito qual seria a motivação feriu o que determina a constituição brasileira que deve ser norteadora a todas as demais leis infraconstitucionais “Art. 4º-A Ficam assegurados às candidatas do sexo feminino 10% (dez por cento) das vagas nos concursos públicos para ingresso na Corporação, exceto para os quadros de especialistas de saúde, caso em que não se observa qualquer restrição” (Lei Nº 19.420, 2016).

3.2 PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA

Através da Emenda Constitucional nº 19, de 1998, o Princípio Constitucional da Eficiência Administrativa se tornou uma norma expressa no artigo 37, caput, da Constituição Federal, possuindo quatro atributos, a racionalização, a produtividade, a economicidade e a celeridade.

O artigo 144, § 5º, da CF elenca as atribuições das forças de segurança dentre elas a competência da Polícia Militar, que é responsável pela polícia ostensiva e preservação da ordem pública (segurança pública, salubridade pública e tranquilidade pública).

Em relação ao procedimento adotado por esta corporação para atingir suas atribuições, Diogo de Figueiredo diz que “se a prevenção falhar entram em ação os institutos repressivos do Estado (FIGUEIREDO, 2014, p. 557)”. Ou seja, a função primordial das forças de segurança pública (art. 121, CE) é a de prevenção, não de repressão.

Nessa acepção, não é necessário tamanho vigor físico para exercer atividades humanitárias e preventivas de segurança e de defesa civil. Logo, há espaço para maior participação feminina dentro do que é exercido pelas forças militares.

Levando em consideração que a interpretação das competências constitucionais das forças militares (art. 124 e art. 125 da CE) não se reduzem apenas

ao uso da força, porquanto não é justificativa plausível exigir uma cláusula de gênero para o ingresso nestas corporações.

3.3 PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE

A adequação, princípio também conhecido como aptidão, pertinência ou proporcionalidade busca um nexo causal entre o meio utilizado e o fim atingido pela lei. Dessa forma, se estabelece uma coerência entre o direito fundamental a ser limitado e a finalidade que a norma deseja alcançar. A Juíza Suzana de Toledo Barros, *apud* Marini, levanta o seguinte questionamento para averiguarmos se a medida é adequada o meio escolhido contribui para a obtenção do resultado pretendido? (MARINI, 2007).

Paulo Bonavides (*apud* MARINI, 2007) esclarece: "a medida não há de exceder os limites indispensáveis à conservação do fim legítimo que se almeja [...] de dois males, faz-se mister escolher o menor". Sendo assim, havendo diversas maneiras de se obter um determinado "fim", deve ser escolhida a que cause o menor sacrifício aos direitos dos cidadãos, o meio menos oneroso para se resolver uma determinada questão ou um problema.

3.4 PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O princípio da igualdade vincula-se à obrigatoriedade da redução das desigualdades, sendo assim, não basta uma atitude do estado negativando a discriminação proibindo esse tipo de comportamento. É indubitável que, em sociedades que por muito tempo pessoas foram mantidas em posição de inferioridade validadas em lei, para alcançar uma igualdade de fato deverão ser adotadas medidas positivas tratando os desiguais de forma desigual visando diminuir suas desigualdades.

O artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal assegura mais do que uma igualdade formal perante a lei, mas, uma igualdade material que se baseia em determinados fatores. O que se busca é uma igualdade proporcional porque não se pode tratar igualmente situações provenientes de fatos desiguais. "O raciocínio que orienta a compreensão do princípio da isonomia tem sentido objetivo: aquinhoar igualmente os iguais e desigualmente as situações desiguais" (BULOS, 2002, p. 79).

O Supremo Tribunal Federal, ao abordar esse tema, reafirmou que o caminho a ser seguido é o do combate à discriminação. Nesse sentido:

Concurso público. Critério de admissão. Sexo. A regra direciona no sentido da inconstitucionalidade da diferença de critério de admissão considerado o sexo – art. 5º, I, e § 2º do art. 39 da Carta Federal. A exceção corre à conta das hipóteses aceitáveis, tendo em vista a ordem socioconstitucional. [RE 120.305, rel. min. Marco Aurélio, j. 8-9- 1994, 2ª T, DJ de 9-6-1995.] = RE 528.684, rel. min. Gilmar Mendes, j. 3-9-2013, 2ª T, DJE de 26-11-2013.

Por fim, conceder tratamento de modo igualitário aos cidadãos é, principalmente, garantir uma vida com dignidade, bem-estar, respeitando os princípios fundamentais basilares para os direitos humanos. Sobre o tema, assevera Barbosa (2015):

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem (BARBOSA, 2015, p.47).

3.5 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

A Constituição Estadual expõe o princípio da razoabilidade de forma explícita no caput do artigo 92, pelo qual a Administração deve guardá-lo no exercício de suas funções, servindo como parâmetro constitucional.

De acordo com Humberto Ávila (2007), o postulado da razoabilidade é utilizado na aplicação da igualdade, para exigir uma relação de congruência entre o critério distintivo e a medida discriminatória. O exame da decisão permite verificar que há dois elementos analisados, critério e medida, e uma determinada relação de congruência exigida entre eles.

Nesse seguimento, Napoli e Batista (2021) escrevem:

O princípio da igualdade não veda o tratamento discriminatório, mas apenas quando há razoabilidade para discriminação e na medida do razoável. Por exemplo, a Lei Maria da Penha traz uma diferença de tratamento entre

homens e mulheres, tendo já sido chancelado pelo STF. Essa diferenciação é razoável. A própria CF faz diferenciações, como o caso de mulheres se aposentarem mais cedo do que os homens. O princípio da igualdade não veda o tratamento discriminatório no concurso público, mas é preciso que haja razoabilidade para discriminação (NAPOLI, BATISTA, 2021, p.104.)

Portanto, não há que se falar em inconstitucionalidade de um tratamento discriminatório desde que atenda todos os princípios previstos na norma constitucional concomitantemente. Nessa orientação existe a Súmula 683 do STF, que diz que o “limite de idade para inscrição em concurso público só se legitima quando possa ser justificado pelas naturezas das atribuições do cargo a ser preenchido”.

CONCLUSÃO

É notório que poucos pesquisadores manifestam interesse em defender teses científicas com temas polêmicos como o do presente artigo. Dessa maneira, criticar ou debater assuntos relacionados a uma instituição militar é extremamente incomum. A própria instituição não disponibiliza de forma fácil e acessível números do quantitativo de mulheres que estão a frente do serviço Policial Militar no Estado de Goiás, tampouco existem dados de quantas mulheres já sofreram algum tipo de discriminação na corporação.

Embora seja uma instituição com mais de 160 anos de existência, foram encontradas escassas fontes de informação em relação à problemática elencada no artigo o que dificultou sua elaboração. Alguns pontos ficaram pouco embasados e poderão ser explicados de maneira minuciosa em pesquisas posteriores desde que utilizada uma metodologia de pesquisa diferente.

Levando em consideração toda a base teórica elencada no decorrer do artigo, vislumbra-se que há, por parte da legislação infraconstitucional, um desprezo aos direitos e garantias fundamentais, em especial o da igualdade (art. 5º, caput, e inciso I da CRFB/88), do acesso a cargos públicos (art. 92, I da CE) e os direitos sociais de redução das desigualdades de gênero (art. 7º, XX e XXX, CRFB/88).

O tratamento entre homens e mulheres conforme a Constituição Federal deve ser feito de forma isonômica, através de uma atuação estatal positiva com a finalidade de igualar os indivíduos, que essencialmente são desiguais.

Sendo assim, as mulheres, se considerando apenas o texto constitucional, alcançaram um patamar de igualdade formal. Entretanto, o maior desafio está justamente em permitir, de fato, que essa igualdade seja aplicada de forma efetiva e fazer com que as demais normas sigam os norteadores ditados pela lei Magna.

Tendo em vista a problemática elencada pelo artigo, discriminar candidatos por critério meramente de sexo, mesmo tendo conhecimento da efetiva função das Corporações Militares, parece demasiadamente desmoderado e sem uma conexão lógica da causa e dos efeitos, como anteriormente abordado.

Acredita-se que a forma de ingresso do efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás fixada pela Lei no 17.866 é um retrocesso dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988. Embora existam princípios norteadores para as leis

infraconstitucionais alguns deles não foram observados na imposição das cotas de 10% que atualmente são disponibilizadas para as mulheres ingressarem na instituição supracitada.

Por conseguinte, é justo e necessário que se altere o percentual de vagas destinadas ao sexo feminino nas corporações militares estaduais, regidas pelas leis impugnadas. Aplicando-se o direito ao caso concreto, nota-se que o resultado alcançado pela norma é contrário às garantias constitucionais, pois é incoerente suprimir tantos direitos sob pretexto com a finalidade abstratamente fundamentada de “melhoria na prestação do serviço público”, sem quaisquer argumentos concretos que corroborem tal tese.

Nas palavras de Léa Calil (2007), “igualdade rima com dignidade, e este país só dará seus passos em direção ao primeiro mundo quando aprender a conjugar os verbos que apliquem, efetivamente, esta rima”.

REFERÊNCIAS

- AMATO, Raphaela Holanda Cavalcante. **Mulheres de farda: a disputa ao cargo de Agente de Polícia Federal e sua perspectiva**. 2014. Disponível em: < Jus.com.br>.
- AMORIM, Pablo. **Como entrar na PRF feminina**. 2020. Disponível em: < guiaprf.com.br>.
- ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. São Paulo, Malheiros, 2007.
- ÁVILA, Maria Betânia. **Mulher e trabalho: encontro entre feminismo e sindicalismo**. Feminismo e sujeito político. Recife: ed. SOS Corpo, 2005.
- BARBOSA, Rui. **Oração aos moços**. 5ª Edição. Brasília: Caixa, 2015.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02 abr. 2021.
- BULOS, Uadi Lammego. **Constituição Federal anotada**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. 1ª Edição. São Paulo: Ltr Editora. 2007.
- CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA (CFEMEA). **Os direitos das mulheres na legislação brasileira pós-constituente**. Almira Rodrigues; Iáris Cortês. (Org.). Brasília: Letras Livres, 2006.
- CALCINI, Fábio Pallaretti. **O princípio da razoabilidade: um limite à discricionariedade administrativa**. Campinas: Millennium Editora, 2003, p. 146.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo** – 33. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 483.
- GOLDENBERG, Mirian; TOSCANO, Moema. **A revolução das mulheres**. Rio de Janeiro: Revan, 1992.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais**. Rio de Janeiro, 2018.

LIMA, Maria Ednalva B. **Mulher e trabalho: encontro entre feminismo e sindicalismo**. Mulheres na CUT: uma história de organização e conquista. Recife: ed. SOS Corpo, 2005.

LOPES, Ana Maria D'Ávila. **Gênero, discriminação e tráfico internacional de mulheres**. Estudos sobre a efetivação do direito na atualidade: a cidadania em debate. Organizadora: Lília Maia de Moraes Sales. Fortaleza: Universidade de Fortaleza, 2006.

LOUREDO, Gabriela. **Mulheres na PM: 30 anos de história em Goiás**. 2016. Disponível em: < goias. gov.br>.

MARINI, Bruno. **O princípio da proporcionalidade como instrumento de proteção do cidadão e da sociedade frente ao autoritarismo**. 2007. Disponível em: < Jus.com.br>

MENDES, Gilmar. **Supremo Tribunal Federal STF - recurso extraordinário: RE 528684**. MS (jusbrasil.com.br). 2013.

MELLO, Celso Antonio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo – 15. Ed. – São Paulo: Malheiros, 2002**.

NAPOLI, Tatiana; NAPOLI, Edem, **Direito Constitucional**. 2ª edição. Brasília: CP Iuris, 2021.

PAVAN, Verônica. **A proteção do mercado de trabalho da mulher e a reforma trabalhista: realidade e perspectivas**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

PORFÍRIO, Francisco. **Desigualdade de gênero**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm>. Acesso em 14 de maio de 2021.

PORFÍRIO, Francisco. **Minorias sociais**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/minorias-sociais.htm>. Acesso em 14 de maio de 2021.

PRUDENTE, Ana Beatriz. **As Mulheres nas Constituições Brasileiras**. Disponível em: <revistaforum.com.br> Acesso em: 07 de julho de 2021.

REZENDE, Milka de Oliveira. **Desigualdade de gênero**. Disponível em: <https://mundodaeducacao.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

SILVA, Carmen. **Mulher e trabalho: encontro entre feminismo e sindicalismo.** Raízes das Desigualdades. Recife: ed. SOS Corpo, 2005.

SANTOS, Graciete. **Mulher e trabalho: encontro entre feminismo e sindicalismo.** A insuficiência da política de produção e renda para as mulheres. Recife: ed. SOS Corpo, 2005.