

**A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA RESTRIÇÃO DE VAGAS EM
CONCURSOS PÚBLICOS PARA ADMISSÃO DE MULHERES NO
QUADRO EFETIVO DA POLÍCIA MILITAR**

THE (UN)CONSTITUTIONALITY OF THE RESTRICTION OF VACANCIES IN
PUBLIC COMPETITIONS FOR THE ADMISSION OF WOMEN TO THE
EFFECTIVE STAFF OF THE MILITARY POLICE

Mathyswara Sauana Santana da Silva¹
Tarcísio da Silva Soares²
Peter Batista Barros³

RESUMO

O objetivo desse artigo é verificar em que medida a limitação de vagas disponíveis em concursos públicos para a admissão de mulheres no quadro permanente de servidoras estatutárias da PM se revela como (in)constitucional. Diante da pesquisa bibliográfica, pode-se concluir que o fator biológico, muito embora discutido socialmente pelas ciências, juridicamente não é possível justificar de fato o motivo da restrição. O estudo demonstrou que as mulheres ainda se encontram em menor número no mercado de trabalho, setor público e privado. Em 2019, o percentual de mulheres na Polícia Militar no Brasil era de apenas de 12%, demonstrando o impacto da restrição de vagas às mulheres no ingresso da corporação. Ademais, inexistem, por parte dos estados, quaisquer justificativas legais para essa limitação, sendo evidente o critério de sexo para obstaculizar a participação das mulheres na polícia, violando o princípio da isonomia e, portanto, a Constituição Federal de 1988, incorrendo em inconstitucionalidade a lei que promove a limitação, conforme entendeu o Supremo Tribunal Federal.

Palavras-chave: princípio da isonomia; diferenças biológicas entre os sexos; concursos públicos; segregação na polícia militar.

ABSTRACT

The objective of this article is to verify to what extent the limitation of available vacancies in public competitions for the admission of women to the permanent staff of statutory employees of the Military Police is revealed as (un)constitutional.

In view of the bibliographic research, it can be concluded that the biological factor, although socially discussed by science, is not legally possible to justify the reason for the restriction. The study demonstrated that women are still in smaller numbers in the labor market, both in the public and private sectors. In 2019, the percentage of women in the Military Police in Brazil was only 12%, demonstrating the impact of the restriction of vacancies for women in the entry into the corporation. Furthermore, there is no legal justification on the part of the states for this limitation, and the criterion of sex is evident to hinder the participation of women in the police, violating the principle of equality and, therefore, the Federal Constitution of 1988, making the law that promotes the limitation unconstitutional, as understood by the Supreme Federal Court.

Keywords: principle of equality; biological differences between the sexes; public tenders; segregation in the military police.

¹ Graduanda em Direito, Centro Universitário Nobre, mathyswarasauana.jus@gmail.com

² Especialista em Direito Administrativo (Universidade Cândido Mendes), Centro Universitário Nobre (UNIFAN), professortarcisiosoares@gmail.com

³ Mestre em Administração Estratégica (Universidade Salvador), Centro Universitário Nobre (UNIFAN), profpeterbarros@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

A história do mundo sempre contou a diferença entre homens e mulheres que ultrapassa o fator biológico sendo, para a sociedade, por séculos, uma “verdade” inquestionável de que as mulheres nasceram para cuidar do lar, ter filhos e criá-los, restringindo-se ao exercício das atividades domésticas, enquanto os homens para o trabalho braçal, para lutar as guerras e ocupar os cargos de poder nas forças armadas, política, bem como para exercer as demais profissões que demandassem produção/conhecimento intelectual, como Engenharia, Direito e Medicina, por exemplo.

O Brasil não conta uma história diferente, possuindo a sua primeira Constituição em 25 de março de 1824, mas somente 110 anos depois é que foi instituído um direito expressivo às mulheres.

Após o fim da República Velha, com a Revolução de 1930, fora instituído um Governo Provisório, nos termos do Decreto n. 19.398, de 11 de novembro de 1930, sob o comando de Getúlio Vargas que, em 1932, decretou o Código

Eleitoral, Decreto n. 21.076, de 24 de fevereiro de 1932, que, dentre outras determinações, inseriu no rol de direitos o voto feminino e o sufrágio universal, direito e secreto (Lenza, 2019).

O voto feminino foi constitucionalizado em 1934, atribuindo valor igual ao masculino e somente em 1988, com a Constituição vigente é que se reconhece a igualdade entre homes e mulheres de maneira geral.

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) estabelece, em seu artigo (art.) 5º, caput e inciso I, a igualdade entre homens e mulheres, o denominado princípio da isonomia, sendo que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...] [sendo que] homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações [...]” (Brasil, 1988). Nesse sentido, portanto, esta pesquisa discute sobre a limitação de oferta de vagas femininas em concursos públicos para a Polícia Militar (PM), havendo uma clara restrição por uma questão de gênero.

Acrescenta-se, ainda, o art. 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, no qual “todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo [...]”, conforme a Organização das Nações Unidas (ONU, 1948).

E mais, não são apenas esses os dispositivos violados, uma vez que o art. 7º, inciso XXX da Carta Magna dispõe sobre a “[...] proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil [...]” (Brasil, 1988).

Contudo, em que pesem as disposições legais no âmbito do direito interno e internacional, as leis estaduais que restringem a participação das mulheres na PM ainda são aplicadas. Assim, o presente estudo tem como problema: em que medida a limitação de vagas disponíveis em concursos públicos para a admissão de mulheres no quadro permanente de servidoras estatutárias da PM se revela como (in)constitucional?

A discussão quanto à participação das mulheres em profissões dominadas pelo sexo masculino, como ocorre na PM, não é novidade. Entretanto, com o passar dos séculos e das lutas por direitos equivalentes aos dos homens, o debate é intensificado na busca por explicações lógicas que justifiquem o impedimento de concorrer de forma ampla, buscando, ainda, a mudança desse cenário. O debate vem ganhando espaço com as seguintes

Ações Direta de Inconstitucionalidade (ADIs): Distrito Federal (ADI 7433), Tocantins (ADI 7479), Sergipe (ADI 7480), Santa Catarina (ADI 7481), Roraima (ADI 7482), Rio de Janeiro (ADI 7483), Piauí (ADI 7484), Paraíba (ADI 7485), Pará (ADI 7486), Mato Grosso (ADI 7487), Minas Gerais (ADI 7488), Maranhão (ADI 7489), Goiás (ADI 7490), Ceará (ADI 7491), Amazonas (ADI 7492), Rondônia (ADI 7556), Acre (ADI 7557) e Bahia (ADI 7558), levantando-se discussões sociais sobre os fatores que validariam essa restrição, além do caráter misógino das leis estaduais que impõem essa limitação.

Logo, a importância do presente artigo consiste em fornecer, à sociedade, uma reflexão sobre a violação do direito à igualdade entre homens e mulheres ao restringir, sem nenhum critério, além do sexo, a participação das mulheres na PM, o caracteriza a violação do princípio da isonomia (garantia constitucional) e a (in)constitucionalidade da norma.

Por fim, esta pesquisa se mostra relevante por discutir a perpetuação do caráter patriarcal e machista desta instituição, o que não se justifica, reservando o mínimo de vagas às mulheres em seus concursos públicos, o que precisa ser discutido não apenas na esfera jurídica, como também no âmbito social.

Portanto, o presente artigo tem como objetivo geral verificar em que medida a limitação de vagas disponíveis em concursos públicos para a admissão de mulheres no quadro permanente de servidoras estatutárias da PM se revela como (in)constitucional? Para tanto, como objetivos específicos, busca-se:

- a) analisar a importância do princípio constitucional da isonomia;
- b) identificar as características biológicas que diferem a atuação profissional entre homens e mulheres;
- c) comparar o nível de empregabilidade entre homens e mulheres no Brasil quanto à ascensão hierárquica e aos salários pagos;
- d) verificar a aplicação do princípio da isonomia em concursos públicos;
- e) identificar os motivos alegados pela PM para a restrição de vagas para a admissão de mulheres em concursos públicos, e;
- f) associar a restrição acima à (in)constitucionalidade decorrente do não cumprimento do princípio da isonomia.

Em se tratando de um estudo conceitual e interpretativo, as metodologias aplicadas são as pesquisas bibliográfica e documental, com a finalidade de demonstrar o entendimento do Supremo Tribunal Federal e dos principais

doutrinadores pátrios sob uma perspectiva jurídica e social, bem como de apresentar e explicar as definições contidas nas leis pertinentes ao tema.

2 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA

A etimologia do termo isonomia vem do grego antigo e significa “igualdade perante a lei”, sendo composta por duas palavras gregas: *iso* (igual) + *nomos* (as normas ou a lei) (Dicionário... [entre 2008 e 2024]). Por sua vez, princípio quer dizer aquilo que primeiro existiu, a base, o alicerce para as demais coisas criadas posteriormente (Dicio..., [entre 2009 e 2024]). Assim, é possível afirmar que o princípio da isonomia visa garantir, antes de tudo, que as leis e direitos sejam uniformes para todos, sem distinções.

Essa igualdade, portanto, trata-se de uma igualdade substancial e formal. A primeira, idealista, utópica, que afirma um tratamento homogêneo de todos, pois, segundo Bastos (1999, p. 362), seria impossível estabelecer em uma sociedade humana em razão da “natureza física do homem, ora débil, ora forte; a diversidade da estrutura psicológica humana, ora voltada para a dominação, ora para a submissão [...], estruturas políticas e sociais”.

Por outro lado, a igualdade formal se manifesta “[...] sob a forma de normas programáticas, tendentes a planificar desequilibradas muito acentuadas na fruição dos bens, quer materiais, quer imateriais” (Bastos, 1999, p. 363).

A Constituição Federal de 1988 tem o princípio da isonomia como direito fundamental, conforme dispõe o art. 5º caput, bem como o inciso I, do mesmo dispositivo:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (Brasil, 1988).

Contudo, embora o princípio se dê de modo formal da Constituição Federal/88, essa igualdade não assegura, para o autor, a mesma quantidade de direitos para todos os cidadãos, posto que representa a luta pela extinção das discriminações, na tentativa de equilibrar que aqueles que não nasceram privilegiados pela “nobreza”, tivessem as mesmas possibilidades, acessos.

O pensamento de Bastos (1999), há 25 anos, continua retratando o que se entende pelo princípio da isonomia na atualidade, cujo sentido é voltado à promoção da equidade entre as pessoas, à medida que objetiva tratar os desiguais de acordo com suas desigualdades, como ensina Moraes (2023, p. 47):

A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualem, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça [...].

Nesse cenário, o conceito de isonomia ultrapassa o entendimento de utopia, de aplicabilidade inalcançável, de que todos sejam tratados igualmente como se, de fato, iguais fossem, sem nenhum fator que diferenciasse um indivíduo do outro no que tange às suas obrigações e direitos, em razão dos privilégios sociais decorrentes do poderio econômico, político e, ainda, de raça, cor e sexo. Ou seja, o princípio da isonomia não significa apenas afirmar que haverá igualdade entre os indivíduos e que esses não serão tratados de formas distintas entre si, pois, em verdade, não há a proibição das distinções que devem ser feitas com permissão da lei, mas o contrário, proibindo-as quando a lei não as previr (Dimoulis, 2023, p. 118).

Logo, seria correto dizer que o princípio da isonomia não visa tão somente a igualdade, mas a correção dessa desigualdade, estabelecendo limitações quando necessárias.

Ele não se limita a proibir desequiparações em função de uns poucos critérios. O vício da inconstitucionalidade pode incidir em qualquer norma desde que não dê um tratamento razoável, equitativo, aos sujeitos envolvidos.

É por isso que o princípio da isonomia é dos mais importantes da Constituição: ele incide no exercício de todos os demais direitos. É como se disséssemos: é garantido o direito de propriedade, de liberdade, de comunicação, respeitado o princípio da igualdade. Toda vez que o critério adotado perde legitimação, isto é, não se afigura mais aos olhos da sociedade com razão para diferenciar as pessoas, esse elemento tem de ser expurgado do sistema (Bastos, 1999).

É certo que, na Carta Magna, o princípio da isonomia se manifesta muito mais em seu sentido formal, porém, quando se analisa a aplicação da isonomia no contexto social, e de forma geral, é inegável que essa se dá para diminuir/desestimular/findar a desigualdade. Um exemplo desse

objetivo/aplicabilidade seriam as leis que buscam a reparação histórica, diminuição das fronteiras de acesso daqueles que são diferentes, a tudo aquilo que as outras pessoas podem possuir e pertencer, como a Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012 que dispõe, entre outros, sobre cotas para negros, indígenas, Pessoas com Deficiência (PcDs) para o ingresso em universidades federais e instituições federais de ensino técnico e nível médio (Brasil, 2012).

Ora, inequívoco é afirmar que, se fosse o princípio da isonomia entendido tão simplesmente como igualdade, as cotas seriam, na verdade, o oposto disso, pois não estão os candidatos, quando submetidos a elas, concorrendo em iguais condições. Lado outro, a inexistência dessas cotas diminuiu e até obstaculizou, por décadas, o acesso dessas minorias à educação, pois é sabido que o critério de raça ditou, e ainda dita, em menor grau, qual o lugar que cada indivíduo deveria ocupar na estratificação das classes sociais. Então, para igualar o acesso, é preciso criar mecanismos para que todos tenham direito à educação, em todos os níveis, o que se permite por meio das cotas.

Partindo-se desse pressuposto, é possível entender que o princípio da isonomia não busca apenas promover direitos para todos igualmente, como também a permissão da criação de leis que corrijam as desigualdades, fazendo as devidas diferenciações. Afinal, tratar a todos igualmente seria presumir que são todos iguais em deveres, direitos e oportunidades, e não o é, logo, além de constituir uma desigualdade, resultaria em injustiça.

Esse é o cenário da igualdade material apresentado Cunha Júnior (2018, p. 30) ao associar o princípio da isonomia “[...] à proposição ‘o igual deve ser tratado igualmente e o desigual desigualmente’”, e ainda complementa que:

O termo igualdade material também tem sido empregado para designar as exigências decorrentes da igualdade de fato, no sentido de impor aos poderes públicos o dever de adotar medidas concretas para a redução ou compensação de desigualdades existentes no plano fático (Cunha Júnior, 2018, p. 32).

O autor ainda traz duas dimensões para o direito a igualdade: subjetiva e objetiva. A dimensão objetiva muito se assemelha com a equidade que se pretende com o princípio da isonomia imposto ao Estado na atuação dos poderes públicos, que possuem naturezas distintas:

[...] I) o de caráter negativo, que os impede de estabelecer diferenciações injustificadas, odiosas ou preconceituosas (proibição de

arbitrio); e, II) o de caráter positivo, que impõe tanto (II.a) a adoção de tratamento igual para os iguais e desigual para os desiguais como medida de justiça, quanto (II.b) a adoção de medidas voltadas à redução das desigualdades sociais e regionais (igualdade de fato). As normas voltadas à promoção da igualdade de fato, mesmo quando não conferem direitos subjetivos judicialmente sindicáveis, servem como fundamento para restrições a outros direitos fundamentais e, nos casos em que os poderes públicos não adotam as medidas necessárias para atender à sua finalidade, podem ser utilizadas como parâmetro na Ação Direita de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) (Cunha Júnior, 2018, p. 32).

Assim, não há uma norma explícita de proibição ou permissão, posto que a dimensão objetiva consiste no saber/dever do Estado de que as políticas públicas, as leis e tudo que for direito do indivíduo precisam estar atentos e condizentes com a isonomia descrita na Constituição, sendo a dimensão subjetiva o completo oposto, já há uma previsão legal e determinada para promover a garantia da igualdade, como pontua Cunha Júnior (2018, p. 32):

Em sua dimensão subjetiva, a igualdade confere a indivíduos e grupos posições jurídicas tanto de caráter negativo, enquanto direito à proteção contra igualizações ou diferenciações arbitrárias (direito de defesa), como de caráter positivo, enquanto direito a exigir determinadas prestações materiais ou jurídicas destinadas à redução ou compensação de desigualdades de fato (direito a prestações). É o caso, por exemplo, das normas que asseguram às pessoas com deficiência a reserva de vagas em cargos e empregos públicos e o direito à aposentadoria especial (CF, are. 37, VIII e are. 40, § 4º, I, respectivamente).

Assim, é possível afirmar que o princípio da isonomia é promotor de equidade, não apenas na aplicação da lei para todos, como também de direitos, deveres e oportunidades. Ainda, é preciso lembrar que a igualdade é um direito fundamental do ser humano, segundo a Carta Magna e, portanto, assim como os outros, não deve ser negociável, mas sim defendida, sobretudo, pelo Estado, que é o único capaz e competente para diminuir as desigualdades sociais.

3 CARACTERÍSTICAS BIOLÓGICAS QUE DIFEREM A ATUAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE HOMENS E MULHERES

Não é novidade que haja entre homens e mulheres, diferenças biológicas, como as diferenças física e hormonal. Contudo, o que se discute não é a existência dessas, mas se elas são capazes de determinar ou limitar atividades que possam ser realizadas exclusivamente por homens ou mulheres.

Como se revelará a seguir, por longos anos a psicanálise foi para reafirmar as teorias de que as mulheres eram mais sensíveis, maternas, doces e gentis, por isso as tarefas do lar lhes caíam bem. Por outro lado, não foi capaz de mostrar verdadeiramente se as decisões dessas mulheres eram tomadas unicamente por serem mulheres, de modo que se fossem homens teriam tomado decisões diferentes.

A falta de justificativa plausível, que não seja apenas o sexo, em que pese a ascensão das mulheres, ainda reflete na sociedade do século XXI, tanto o é, que tanto no regime celetista quanto do serviço público as mulheres são minoria, cenário ainda mais drástico na polícia militar.

3.1 DIFERENÇAS QUANTO ÀS CARACTERÍSTICAS BIOLÓGICAS

As diferenças entre os homens e mulheres sempre existiram, sejam aquelas biologicamente perceptíveis ou as que são determinadas pelos padrões sociais mais remotos, cujas explicações transitam pela Biologia, Psicologia, religião, Filosofia e Sociologia.

A origem do ser humano nunca foi claramente explicada. A teoria do *homo sapiens* defende que o homem é fruto da evolução de um animal, enquanto os religiosos, em especial os cristãos, acreditam que são todos frutos da criação divina, conforme as escrituras: “criou Deus o homem à sua imagem, à imagem de Deus o criou; homem e mulher os criaram” (Bíblia..., 2023, p. 34). Tendo sido, ou não, o ser humano criado por Deus ou evoluído de uma espécie animal, fato é que a mulher sempre foi tida como inferior ao homem, quanto à força física e à capacidade intelectual, tendo essa última sido desconstruída ao longo dos anos.

É inquestionável que existe diferença entre homens e mulheres quanto aos aspectos biológicos, afinal, os órgãos reprodutores são diferentes, pois os homens possuem alguns hormônios em maior dosagem que a mulher (a testosterona), o que configura, em regra, maior força. Por outro lado, a mulher também possui hormônio específico em maior nível que os homens (a progesterona).

Contudo, para além dessas diferenças aprendidas nas aulas de Ciência e Biologia dos ensinamentos fundamental e médio, existem as teorias/estudos que se

debruçam sobre as diferenças cerebrais/comportamentais, que vão da Medicina à Psicologia.

Claramente, não compete a este trabalho discorrer sobre genes, fenótipos, moléculas entre outras composições do corpo humano e que cominam na diferença entre homens e mulheres, sobretudo, por demandar uma extensa pesquisa que trilharia um caminho diferente do objetivo geral desse artigo.

Todavia, é inevitável falar das diferenças sociais que existem entre homens e mulheres, sem antes falar da Biologia, afinal, é o argumento primário para justificar a ocupação de determinados espaços na sociedade. Nesse sentido, segundo a Biologia, baseada em uma das tantas teorias deterministas, afirma que:

A principal diferença entre homens e mulheres se encontra na forma pela qual utilizam o cérebro. Nos homens, predomina o uso do lado esquerdo, responsável entre outras funções pelo raciocínio lógico. As mulheres usam tanto a porção esquerda como a direita do cérebro, que deflagra os mecanismos da emoção. Elas têm, por isso, uma relação mais emocionada com todas as formas da linguagem. Eles são mais frios (Pastore; França *apud* El-Hani, 1996, p. 1).

A citação retro sugere que o homem tende a ser intelectualmente mais esperto e inteligente, afinal, o lado esquerdo do cérebro é responsável pelo raciocínio lógico, enquanto as mulheres foram reduzidas à emoção como se, para ambos, os fatores externos não causassem nenhuma influência.

Em que pese a afirmação apresentada pelo autor, em seus escritos, ele discorda desse entendimento e deixa claro que esse determinismo não é suficiente para explicar a diferença/comportamento entre os dois sexos. Ressalta El-Hani (1996, p. 2, grifo do autor) que:

O recurso a dicotomias simplistas, tais como inato *versus* adquirido, natureza *versus* cultura, genético *versus* ambiental, é prejudicial ao entendimento dos fenômenos biológicos e, em especial, para a compreensão da 'natureza humana', que não é apenas biológica, mas também histórica e socialmente contingente.

Logo, reduzir a diferença entre homens e mulheres e o seu comportamento, baseado apenas nas características biológicas, além de tornar limitada a compreensão da distinção entre o sexo masculino e feminino, ignora todos os fatores que concorrem para as tomadas de decisões desses indivíduos, como o contexto histórico e social no qual estão inseridos.

Não se descarta a diferença biológica, mas não se deve analisar o comportamento e as ações dos seres humanos como se apenas as diferenças genéticas explicassem e determinassem o modo de agir e pensar do homem e da mulher.

Gazzaniga (2018), psicólogo e neurocientista norte-americano, embora afirme que as distinções hormonais influenciam na percepção do sexo masculino e feminino em algumas tarefas cognitivas, ressalta que a maneira como esses indivíduos são tratados, pode contribuir para essa percepção, reiterando a conclusão de que o comportamento e ação do homem e da mulher não se dão exclusivamente por questões hormonais/cerebrais.

Muitas das diferenças entre homens e mulheres têm tanto a ver com a socialização quanto com a biologia. Essa distinção nem sempre é fácil de fazer, porque os aspectos biológicos e psicossociais de ser do sexo feminino ou masculino geralmente são tão entrelaçados que não podemos separá-los (Hyde, 2005 *apud* Gazzaniga, 2018, p. 387).

Por outro lado, Freud (1925/1961 *apud* Feist, 2015, p. 50) entendia que a diferença física, ou seja, biológica, entre homens e mulheres justifica as diferenças psicológicas. O psicanalista acreditava que as mulheres eram o “sexo frágil” e que “as diferenças psicológicas entre homens e mulheres não podiam ser apagadas pela cultura, porque eram consequências inevitáveis das diferenças anatômicas entre os sexos”.

Segundo Feist (2015), Freud não apenas considerava as mulheres muito diferentes dos homens, mas incompreensíveis para o gênero masculino. Contudo, embora, atualmente, possa a teoria Freudiana ser compreendida como machista/sexista, Nowak (2019, p. 325, grifo do autor) o considera como aquele que “[...] quer impor ao gênero feminino uma vida cercada por discriminação, ódio, violência, coação, opressão, a fim de preservar a vantagem social dos homens com o objetivo de manter o ‘*status quo*’ do poder masculino nas instituições”.

Em verdade, o psicanalista acreditava fielmente que as características eruditas eram típicas do gênero masculino e que as mulheres que as possuíam eram especiais, diferentes, como se fosse atípica ao gênero feminino. As distinções feitas por Freud não se davam por concluir que as mulheres não mereciam ter os mesmos direitos/deveres que os homens, ao menos não é o que se parece, mas por acreditar que as diferenças biológicas eram

determinantes para designar os espaços e tarefas que deviam ser ocupados por homens e mulheres.

Como bem pontuado por Feist (2015), Freud foi um produto de sua época e, certamente, não teria escrito, como homem, uma teoria que colocasse o gênero feminino em igualdade com o masculino, pois essa não era uma compreensão do século XIX. Afinal, historicamente, a mulher nunca esteve na posição de domínio, mas de dominada, submissa, auxiliar, como ensina Chauí (2020, p. 227):

[...] o senso comum social afirma que a mulher é um ser frágil, sensitivo, intuitivo, feito para as doçuras do lar e da maternidade e que, por isso, foi destinada, por natureza, para a vida doméstica, o cuidado do marido e da família. Assim o 'ser feminino' é colocado como causa da 'função social feminina'. Ora, historicamente, o que ocorreu foi exatamente o contrário: na divisão sexual social do trabalho e na divisão dos poderes no interior da família, atribuiu-se à mulher um lugar levando-se em conta o lugar masculino; como este era o lugar do domínio, da autoridade e do poder, deu-se à mulher o lugar subordinado e auxiliar, a função complementar e, visto que o número de braços para o trabalho e para a guerra aumentava o poderio do chefe da família e chefe militar, a função reprodutora da mulher tornou-se imprescindível, trazendo como consequência sua designação prioritária para a maternidade.

Claramente, no século XXI, mais precisamente na década de 20, é inimaginável duvidar da capacidade de uma mulher ocupar os mesmos lugares que os homens, em especial, profissionalmente, baseado numa teoria como a de Freud, muito menos aceitar que a prioridade da mulher seja a maternidade para a manutenção das gerações, como se o fator biológico fosse o guia da vida dos homens e das mulheres. Entretanto, por longos séculos, essa foi a realidade do mundo: mulheres submissas e servas.

Ao se debruçar sobre a criminologia, Lombroso identifica a mulher como passiva, obediente, cujo natural, "normal" é o nascer para a maternidade:

Enquanto em uma mulher 'normal' a sexualidade encontra-se subordinada à maternidade, o que faz com que a mãe 'normal' coloque os/as filhos/as em prioridade absoluta, entre as criminosas dá-se justamente o oposto. Elas, as criminosas, não hesitam em abandonar seus/as filhos/as, ou a induzir suas próprias filhas à prostituição (Anitua, 2008 *apud* Mendes, 2017, p. 39).

Observa-se que os estudiosos anteriores ao século XXI (talvez até meados do século 20), em especial os citados, ao estudar a mulher, não deixaram de se influenciar, sobretudo, pela cultura do papel da mulher na sociedade à sua época. Em contrapartida, as teorias deterministas apenas se

dedicam a um viés como, por exemplo, o uso acentuado de um lado do cérebro por homens e outro pelas mulheres, como se nada mais corroborasse para as diferenças entre eles e elas e aquilo que fosse não “normal”, comum às mulheres, seria, certamente, uma aberração.

Ao discorrer sobre o pensamento de Freud, Nowak (2019) afirma que, embora o psicanalista tenha dedicado sua vida a estudar o comportamento, a dor, a cura e a sexualidade das mulheres, nunca lhes questionou algo para suas pesquisas e conclusões. Agiu como se ignorasse seus pensamentos, anseios e vontades, buscando apenas e tão somente compreendê-las (o que não conseguiu), mas sem ouvi-las.

De todo modo, diante de tanta evolução, não parece sensato crer que a mulher não pode exercer uma determinada profissão apenas por ser mulher, unicamente por critério de gênero ou, ainda, que uma tomada de decisão foi diferente daquela que o homem teria, e a teria diversa apenas por ser homem.

Por conseguinte, isso permite idealizar, quiçá até acreditar, baseado em todas essas teorias apresentadas, que se uma mulher é criada “como um homem” ou, ainda, se são criados com igualdade básica, com este realizando tarefas domésticas e essa com atividades masculinas, como uma troca de pneu, de forma isolada, em uma sociedade que, mesmo evoluindo, ainda faz distinções, jamais imaginariam que determinado feito é “típico” de homem e outro de mulher, pois a cultura também determina o comportamento e a ação dos indivíduos.

Portanto, em que pese a indiscutível diferença biológica entre homens e mulheres, ela não se revela, por ora, suficiente para justificar o agir, ser e estar desses indivíduos na sociedade, em se desconsiderando os fatores sociais/culturais aos quais estão submetidos desde o nascimento.

3.2 EMPREGABILIDADE QUANTO À ASCENSÃO HIERÁRQUICA E AOS SALÁRIOS PAGOS

Como demonstrado nas seções anteriores, a busca pela igualdade entre homens e mulheres vem, por séculos, sendo alvo de discussão e luta no mundo. No Brasil, o primeiro registro de direitos iguais dos homens às mulheres se deu na Constituição de 1934. Assim, por séculos, as mulheres foram criadas para

exclusivamente serem mães, donas de casa, servas obedientes de seus pais e maridos, mas conquistaram o direito ao voto.

Sabidamente, antes disso, as mulheres ocuparam outros espaços no Brasil e no mundo, mas não como atualmente, sem medo, sem a necessidade de autorização de terceiros, sem as limitações que outrora existiram, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que previa, no art. 446, parágrafo único, a faculdade do marido ou pai de “[...] pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor” (Brasil, 1943). O referido parágrafo foi revogado pela Medida provisória n. 89, de 1989 (Brasil, 1989).

Além das determinações constitucionais acerca da igualdade entre homens e mulheres, o mais recente feito do Legislativo e Executivo foi a promulgação da Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023, dispondo sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, alterando a CLT: “art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei” (Brasil, 2023).

O Ministério do Trabalho e Emprego, vinculado ao Governo Federal, publicou um relatório de transparência salarial com dados dos anos de 2022 e 2023, somadas as informações prestadas pelas empresas no eSocial e no Portal Emprega Brasil (Brasil, 2024, p. 16). O relatório demonstrou que o “salário mediano das mulheres equivale a 90,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,8% e o salários de admissão 88,4%”.

O documento também identificou que há um efetivo menor de mulheres na composição dos empregados, sendo elas 49,2% e os homens 50,8%. Por fim, registrou-se que a média de salário das mulheres é inferior à dos homens em algumas ocupações, como as de nível superior, serviço, comércio, produção industrial, reparação e manutenção de equipamentos.

Segundo a pesquisa, “as mulheres ganham 19,4% a menos que os homens no Brasil, sendo que a diferença varia de acordo com o grande grupo ocupacional. Em cargos de dirigentes e gerentes, por exemplo, a diferença de remuneração chega a 25,2%”, percentual que é ainda maior para as mulheres negras. Esses são números gerais, variando o percentual entre as unidades

federativas, em sendo que, em alguns estados, a diferença salarial é maior e, em outros, é menor.

Em um artigo publicado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), produzido pela pesquisadora da área de Economia Aplicada do FGV IBR, Janaína Feijó, com base nos dados do IBGE, de 2012 a 2022, 4º trimestre, demonstrou-se que a taxa de desemprego das mulheres, nesse período, se manteve maior que a dos homens, chegando a 17,2% durante a pandemia, em 2020, enquanto a dos homens foi de 11,9%. Os dados também revelaram que os rendimentos (remuneração média) dos homens nesse mesmo período se mantiveram superiores aos das mulheres.

Por fim, durante os 10 anos (4º trimestre) analisados, os cargos de gerência também foram ocupados majoritariamente por homens, média de 67,68. Ou seja, além de ocuparem em menor quantidade o mercado de trabalho de forma geral, também estão em menor percentual nos cargos de gerência.

Registre-se que as pesquisas são baseadas no setor privado, pois, no setor público –cujo ingresso é mediante concurso público, não se discute sobre salários –, considerando-se que a remuneração é previamente determinada em edital (sendo proibida a distinção salarial em razão de sexo, art. 7º, inciso XXX e art. 39, § 3º da CF/88) e a administração pública fica vinculada ao disposto nesse, conforme princípios constantes no art. 37, caput, CF/88 (Brasil, 1988).

Portanto, caberia discutir apenas a ascensão hierárquica no serviço público e as eventuais restrições de ingresso para homens e mulheres em determinadas atividades, discutindo a aplicabilidade do princípio da isonomia, o que será feito a seguir.

Atualmente, tornou-se mais comum, mulheres em cargos de chefia e no âmbito dos concursos públicos, vê-las ocupando os mesmos espaços que os homens, como juízas, procuradoras, promotoras, representando ainda diretorias e a frente de comissões e presidências, até mesmo na esfera policial.

Contudo, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (Brasil, 2024), revelou que a atuação dos homens no serviço público ainda é predominante. Os dados suscitam diversos questionamentos, como por exemplo, se o número inferior de mulheres se dá apenas pelo mérito da aprovação não alcançada, ou de eventuais restrições, como ocorre nas forças armadas e segurança pública, sendo essa restrição incontestável e violadora de um

direito constitucional: a igualdade. Logo, é também de se questionar a aplicabilidade plena do princípio da isonomia nos concursos públicos.

4 APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA EM CONCURSOS PÚBLICOS

Em tese, não haveria que se discutir sobre a aplicabilidade do princípio da isonomia em concursos públicos, afinal, estes são realizados por meio de prova ou provas e títulos, conforme o art. 37, inciso II, da Constituição (Brasil, 1988). Logo, é presumível que o ingresso nesse depende do conhecimento e do desempenho do indivíduo que se submete à prova.

Como definido por Meirelles (1999, p. 387 *apud* Doroteu, 2021, p. 6), “o concurso é o meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público, ao mesmo tempo proporcionar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei”.

Assim, em teoria, e como previsão constitucional, a isonomia (igualdade) seria um princípio inerente aos concursos públicos e que deveria, geralmente, atender à Administração Pública, sendo contraditório que ainda haja, no setor público, uma força de trabalho majoritariamente masculina, conforme revela o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, o que leva ao questionamento da (in)existência da isonomia entre homens e mulheres em concursos públicos (Brasil, 2024). Assim, poder-se-ia questionar se os homens estudam mais e, por isso, são a maioria dos servidores públicos concursados, ou se há outros fatores reduzindo essa participação/ingresso das mulheres no setor público, revelando a aplicação prática da misoginia.

Assim, apesar de constar, na Constituição, em seu art. 19, III, a vedação à discriminação em razão do sexo do cidadão, na realidade, as distinções se manifestam não apenas no funcionamento da sociedade, como também no ordenamento jurídico, por meio das lacunas “permissivas” (Brasil, 1988). Em termos jurídicos, essa discriminação consiste em uma “[...] barreira seletiva, pois permite diferenciar entre variadas exclusões que denominamos gerais ou aleatórias de exclusões relacionadas à pertença a grupos que apresentam estabilidade no tempo de composição”, como explica Dimoulis (2021, p. 91) em sua obra.

A discriminação pode ser criterial ou simétrica, grupal ou assimétrica, segundo Dimoulis (2021, p. 92), sendo que a primeira consiste em “[...] qualquer seleção/exclusão que utiliza certo critério de classificação de pessoas”, enquanto a segunda não se utiliza de critérios, “[...], mas apenas o tratamento de desvantagem do grupo socialmente mais fraco. [...] Não constitui discriminação reservar vaga para idosos, mas constitui o fato de serem privados de uma chance profissional por serem mais velhos”.

Outro exemplo de discriminação assimétrica é apresentado por Silva (2014, p. 112), ao mencionar a “aposentadoria da mulher com menor tempo de contribuição e de idade”, o que é, segundo ele, justificável, pois “à mulher incumbem as tarefas básicas de casa, pouco ajudada aí pelo marido. Ela tem sobrecarga de serviços que é justo seja compensada pela aposentadoria com menos tempo de contribuição e de idade”.

Ainda, conforme Dimoulis (2021, p. 99), essa discriminação pode ser indireta ou direta, está sendo decorrente de norma, como faz a Constituição em relação aos cargos que só podem ser exercidos por brasileiros natos. Salienta-se que o legislador não precisa ter a intenção de discriminar para que assim se configure. No entanto, Dimoulis (2021, p. 101, grifo nosso) apresenta um interessante exemplo:

Fixar a taxa de inscrição no vestibular a 10.000 mil reais não exclui ninguém automaticamente, mas é óbvio que apenas filhos da elite econômica poderão participar do exame. Essa é a única explicação plausível sobre a norma: a exclusão social por razões econômicas.
Isso também ocorre com edital de concurso que estabelece altura mínima, mas na verdade discrimina com base no sexo, sendo notória e significativa a diferença de altura entre homens e mulheres (no Brasil: 1,73 m para homens; 1,60 m para mulheres).

Logo, é possível compreender que a Constituição Federal visa garantir, mas não assegurar, que não haja discriminação entre os indivíduos, o que se pode extrair dos concursos públicos, em especial os de segurança pública nos quais constam, inclusive, o critério de altura, incorrendo, como bem pontuado pelo autor, numa discriminação de sexo.

Em verdade, com a observação de editais para a contratação de servidores de tribunais estaduais, regionais, autarquias, Ministério Público, defensorias públicas, escolas públicas entre outros, percebeu-se que, atualmente, apenas no segmento das Forças Armadas e de segurança pública,

como nos corpos de bombeiros e polícias militares possuem limitação ao ingresso das mulheres no quadro efetivo.

Esse cenário de uma maioria esmagadora de homens e a participação restrita de mulheres na esfera militar ainda é um reflexo da história de guerra que teve, em combate, a participação quase que exclusiva de homens (Nowak, 2019).

Não apenas isso, mas toda uma cultura de séculos, na qual o homem é símbolo de força física, de imponência e de respeito, características que não eram atribuídas às mulheres.

O mundo do soldado é caracterizado por estereótipos de masculinidade, projetados como medida de competência, armadura de luta e protótipo de heroísmo.¹² De correntemente, a dificuldade de conciliação entre as pertencas definidoras dos papéis adequados entre seres humanos compromete a integração feminina em todas as Forças Singulares (Nowak, 2019, p. 32).

Nessa senda, o oposto dessas características ainda é associado às mulheres como justificativa para desqualificá-las para o serviço militar, acentuando “[...] falsas incapacidades, tais como: pouca força física, gravidez, emoção exacerbada [...]” (Nowak, 2019, p. 32). Logo, a isonomia se mostra tardia e, talvez, até inexistente, quando se trata dos concursos públicos na área na esfera militar. A Marinha do Brasil, por exemplo, somente em 2014 teve a primeira turma de aspirantes femininas, com apenas 12 vagas.

Não muito diferente, embora haja a participação de mulheres na PM com restrição de vagas há muitas décadas, atualmente, alguns estados vêm realizando concursos de ampla concorrência, como o último (2023/2024) realizado pelo estado de Pernambuco, cujo edital não previu limitação de vagas para o sexo feminino (AOCP, 2023).

Na ADI n. 7433/DF, de relatoria do Ministro Cristiano Zanin, o Supremo Tribunal Federal (STF), em seu voto, o Ministro reconhece

[...] o ingresso das mulheres no efetivo tem ocorrido de forma lenta e progressiva em uma trajetória que passa da vedação completa da participação feminina, para a autorização de um ingresso limitado ou circunscrito a determinadas atividades e deve se estender até a remoção total de qualquer (sic) barreiras à participação feminina. (Brasil, 2023, p. 13).

Inclusive, da própria decisão se extrai que, em 2019, as mulheres correspondiam apenas a 12% do efetivo da PM no Brasil, sendo representadas em menor percentual no estado do Ceará:

No âmbito nacional, a Pesquisa Perfil realizada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça, tem coletado informações relevantes sobre as instituições que compõem o sistema de segurança pública nas unidades da federação, visando subsidiar a elaboração e a execução de políticas públicas para a área. **Tendo 2019 como ano base, a pesquisa constatou que as mulheres representavam apenas 12% do efetivo da Polícia Militar no Brasil. Os quadros eram compostos por 357.501 pessoas do sexo masculino e 46.180 do sexo feminino entre praças e oficiais.** O cenário mais crítico se mostra no Ceará que apresentou 4% de mulheres em seu efetivo, seguido do Pará que se mostra com 6% de policiais femininas. No Piauí, Mato Grosso, Santa Catarina e Paraná as mulheres correspondem a 8% do total de policiais militares, também abaixo da média nacional (Brasil, 2023, p. 14, grifo nosso).

Logo, não haveria que se falar em isonomia da realização de concursos públicos da PM, não quando há um edital com limitações ao ingresso das mulheres no quadro efetivo, geralmente restringindo a 10% do total de vagas.

5 RESTRIÇÃO DE VAGAS PARA A ADMISSÃO DE MULHERES NA POLÍCIA MILITAR

Em que pese a existência de limitação para o ingresso de mulheres na PM, não há motivo(s) justificável(is) para a restrição, permitindo o entendimento que se trata apenas de uma barreira em razão de sexo, resultando numa instituição machista, que encontrou na lei, uma brecha violadora da Constituição Federal de 1988.

Isso porquanto, essa restrição está prevista nas leis estaduais e do Distrito Federal, determinando um percentual máximo direcionado às vagas das mulheres no quadro efetivo da PM, infringindo princípio fundamental da Constituição de 1988, o da isonomia, sendo, portanto, a lei que restringe a participação das mulheres, inconstitucional.

5.1 MOTIVOS ALEGADOS PELA PM

Diante da existência de restrição de vagas, era de se esperar que o Estado enquanto instituição de Polícia Militar pudesse justificar o motivo da limitação da participação de mulheres por meio de percentual mínimo, geralmente, em 10%.

Contudo, eis a indagação, porque a PM restringe a participação de mulheres em seus concursos, já que não se tem legalmente, nenhuma justificativa, o que se permite entender, extraíndo da história de participação feminina na instituição, que a restrição se sustenta em uma ideia machista, sobretudo pela cultura “daquilo que é do homem” e “do que é para mulher”, como por exemplo, “atividades do lar é coisa de mulher”, “prover a casa é coisa de homem”.

Os motivos para essa discriminação que restringe a participação de mulheres na PM estão nos livros que discorrem sobre a isonomia entre homem e mulher, estão nas dissertações sobre a luta das mulheres, na história do feminismo, na cultura machista, mas não estão discriminados em lei. Há uma ausência de justificativa concreta, legal e explícita por parte das corporações para reduzir o ingresso de mulheres em seus quadros efetivos.

O que se discute sobre capacidade física, segurança operacional, tradição e cultura não está na lei, mas, na história e na cultura, por muitos anos, a mulher esteve em lugar de inferioridade em relação aos homens, o que não deve ser permitido no ordenamento jurídico brasileiro, tendo em vista o princípio da isonomia.

Para além da igualdade, não se encontra na restrição de vagas para mulheres, o cumprimento de alguns dos princípios da administração pública, como o princípio da legalidade, disposto no art. 37, *caput*, da Constituição Federal/1988, bem como o princípio da proporcionalidade/razoabilidade.

Para o Poder Público, o princípio da legalidade não se reduz ao que é previsto ao particular, de que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei”, conforme o art. 5º, inciso II da Carta Magna (Brasil, 1988). Assim, “os particulares podem fazer tudo o que a lei não veda; o administrador público só pode fazer o que a lei – incluída a lei maior, que é a Constituição – autoriza ou determinada” (Barroso, 2022, p. 680).

Essa autorização/determinação precisa ser expressa, ou seja, o ato administrativo precisa ter previsão legal, o que não ocorre no caso da distinção em razão do sexo para ocupação de cargos/funções, do contrário, há vedação constitucional para essa prática, porém que não obstou que a polícia militar a fizesse por longas décadas. Exemplo, para que fosse no mínimo legal, a restrição precisaria estar expressa em lei, autorizando essa limitação.

Contrariando o princípio da legalidade, consoante a esse, ainda se percebe a violação do princípio da proporcionalidade-razoabilidade, pois é de se questionar se a restrição é razoável e se o percentual é proporcional. Como pontua Barroso (2022, p. 279), o princípio da razoabilidade “[...] consiste ele em um mecanismo para controlar a discricionariedade legislativa e administrativa. [...] É razoável o que seja conforme a razão, supondo equilíbrio, moderação e harmonia; o que não seja arbitrário ou caprichoso [...]”.

Decerto, não se vislumbra na restrição de participação das mulheres na PM, qualquer razoabilidade ou, ainda, proporcionalidade. Por exemplo, nas leis estaduais que possuem essa restrição, não há que o percentual de mulheres no quadro efetivo da PM será de até 5%, por determinado motivo. Ou seja, além de não haver previsão legal, a lei também não se justifica.

Na ADI n. 7.433/DF, requerida pelo Partido dos Trabalhadores (PT) em face do art. 4º, caput e parágrafo único da Lei Federal nº 9.713, de 25 de novembro de 1998, conforme consta na decisão proferida pelo Ministro Relator, o partido requerente ressalta, além da desproporção na destinação das vagas, que o percentual revela um “critério discriminatório e misógeno para o ingresso e composição da carreira de Policial Militar do Distrito Federal” (Brasil, 2023).

Atualmente, a Procuradoria-Geral da República (PGR) questiona as leis de 17 estados que restringem o ingresso de mulheres no quadro da PM, por meio das ADIs, tendo em vista que violam diversos dispositivos constitucionais sem qualquer amparo legal, não existindo de fato, razão legítima limitar o ingresso das mulheres em corporações militares.

5.2 (IN)CONSTITUCIONALIDADE DECORRENTE DO NÃO CUMPRIMENTO DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA

Como amplamente demonstrado nesse artigo, o princípio da isonomia consiste na igualdade formal e material de tratamento, direitos e deveres entre os indivíduos, em conformidade com a Constituição Federal de 1988.

A obrigatoriedade do ordenamento jurídico em atender ao princípio da isonomia decorre da sua origem que é, como sabido, constitucional. Conforme leciona Barroso (2022, p. 83), “o direito constitucional positivo é composto do conjunto de normas jurídicas em vigor que têm o *status* de normas

constitucionais, isto é, que são dotadas de máxima hierarquia dentro do sistema”.

Utilizando-se ainda dos ensinamentos de Silva, trata-se da “lei fundamental de um Estado” (2014, p. 21) que

[...] tem por objeto estabelecer a estrutura do Estado, a organização de seus órgãos, o modo de aquisição do poder e a forma de seu exercício, limites de sua atuação, assegurar os direitos e garantias dos indivíduos, fixar o regime político e disciplinar os fins socioeconômicos do Estado, bem como os fundamentos dos direitos econômicos, sociais e culturais.

Trata-se do princípio da supremacia da constituição:

Nem o governo federal, nem os governos dos Estados, nem os dos Municípios ou do Distrito Federal são soberanos, porque todos são limitados, expressa ou implicitamente, pelas normas positivas daquela lei fundamental. Exercem suas atribuições nos termos nela estabelecidos (Silva, 2014, p. 26).

Ou seja, significa dizer que os todos os outros ramos do direito devem estar em consonância com o direito constitucional. “O direito constitucional é não apenas um sistema em si, mas uma forma – na verdade, a forma adequada – de ler e interpretar as normas dos demais ramos do Direito, isto é, todas as normas infraconstitucionais” (Barroso, 2022, p.85).

Logo, as leis brasileiras estão submissas à Constituição Federal, incluindo seus princípios, como o da isonomia e se são criadas em desacordo com essa, podem ser submetidas ao controle de constitucionalidade que consiste na verificação, por meio do judiciário, da norma como constitucional ou inconstitucional, “é uma mecânica voltada a policiar a ordem jurídica, que tem necessidade de expelir do seu seio tudo aquilo que lhe contradite” (Bastos, 1999, p. 715).

Nesse sentido, ao reconhecer a violação do princípio da isonomia na restrição do ingresso de mulheres na PM, limitando o percentual no quadro efetivo da instituição, no caso da PMDF, em 10%, discute-se a constitucionalidade dessa restrição, não apenas no DF, mas em todo território nacional.

Na ADI nº 7433/DF, o STF reconheceu que o art. 4º, caput e o seu parágrafo único, da Lei nº 9.713/98 violam diversos dispositivos e princípios constitucionais (p.16)

tais como, o direito à não discriminação em razão de sexo (art. 3º, IV, da CF), o direito à isonomia e à igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, *caput* e I, da CF), o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX, da CF), a proibição à adoção de qualquer critério discriminatório por motivo de sexo, quando da admissão em ocupações públicas (art. 7, XXX, da CF), o direito de acesso a cargos, empregos e funções públicas a todas as brasileiras e a todos os brasileiros que cumprirem os requisitos previstos em lei (art. 37, I, da CF), além da reserva à lei para o estabelecimento de eventuais requisitos diferenciadores na admissão de servidores públicos, quando exigido pela natureza do cargo (art. 39, § 3º, da CF)

Note-se entre eles, o princípio da isonomia que visa garantir a igualdade entre homens e mulheres, o que não ocorre quando uma lei restringe a participação de mulheres num concurso público:

Assim, por não se justificar a imposição de restrição para que pessoas apenas em razão do sexo possam ocupar determinados espaços, profissões ou exercer determinadas atividades, entende-se que o dispositivo impugnado incorre em ato discriminatório expressamente vedado pela norma constitucional (trecho da decisão).

Diante da violação constitucional, o STF por maioria, julgou procedente a ação e declarou inconstitucional o referido artigo da lei e o seu parágrafo único, com modulação, possuindo a decisão eficácia *ex nunc*, atingindo apenas os certames em andamento e futuros.

O reconhecimento da inconstitucionalidade, é sobretudo uma conquista para o movimento feminista, que vem á séculos buscando condições de igualdade perante os homens. Não trata de avaliar a força física, pois essa é no geral, inconteste. A análise é sobre a legalidade da restrição, atender as determinações constitucionais, o que não acontece ao limitar a quantidade de mulheres no quadro efetivo da polícia militar.

6 CONCLUSÃO

A aplicação do princípio da isonomia em direitos e deveres dos indivíduos, deixa sempre uma margem interpretativa, vez que também é compreendida como equidade para diminuir as disparidades sociais criadas ao longo dos séculos, como se pode perceber das leis de cotas, do tempo de contribuição para aposentadoria, das isenções para os economicamente mais fracos. Porém, com tantas políticas para diminuir as desigualdades, é certo que não consegue o Estado dirimi-las de uma só vez, por mais que pareça óbvio para alguns grupos

sociais, que determinadas restrições e privilégios não sejam aceitáveis atualmente, como a restrição do ingresso de mulheres na polícia militar.

A luta das mulheres, como pessoas capazes de exercer uma atividade profissional, vai além de demonstrar aptidão, esforço, competência, inteligência, mas de atender a exigência social de “trabalhar como um homem”, sem deixar de cumprir os “afazeres de mulher”, ainda se manifestando na sociedade um estereotipo masculinizado de profissões, como a da polícia militar.

A isonomia não discute se o homem tem mais força que a mulher, ou se aquela pode correr mais que essa numa perseguição, ou ainda, se por ser homem atira melhor que uma mulher, mas se debruça na necessidade de tratar verdadeiramente, homens e mulheres com igualdade, de modo que ficou demonstrado que com a restrição de vagas para o ingresso de mulheres na polícia militar, viola, inegavelmente o princípio da isonomia.

A discussão sobre a atuação das mulheres no serviço militar não se encerra com a decisão do Supremo Tribunal Federal, declarando inconstitucional a restrição de vagas para o ingresso de mulheres na polícia militar, mas a pesquisa evidencia que não existem justificativas para mantê-las impedidas, limitadas à corporação.

Portanto, em que pese os posicionamentos sociais, os entendimentos filosóficos, os estudos da psicanálise, juridicamente, não há qualquer razão para restrição de vagas às mulheres na polícia militar, sendo, portanto, inconstitucional a lei que a impõe.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo.** 10 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional.** 22. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

BÍBLIA de Jerusalém. 18. ed. São Paulo: Paulus, 2023.

BRASIL, Ministério da Defesa. Marinha do Brasil. **Mulher na Marinha**. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/mulher-na-marinha>. Acesso em: 21 mai. 2024.

BRASIL, Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Cartilha tira dúvidas sobre a Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens**. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/cartilha-tira-duvidas-sobre-a-lei-de-igualdade-salarial-e-de-criterios-remuneratorios-entre-mulheres-e-homens/Cartilha_IgualdadeSalarial.pdf. Acesso em: 16 mai. 2024.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 16 mai. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 4 out. 2023.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Estudo mostra avanços na presença feminina na administração pública federal**. Brasília, DF, 25 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/marco/estudo-mostra-avancos-na-presenca-feminina-na-administracao-publica-federal>. Acesso em: 16 maio 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relatório de Igualdade Salarial de Mulheres e Homens [2024]**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e->

[conteudo/2024/Fevereiro/RelatriodelgualdadesalarialdeMulhereseHomensV8rev.pdf](#). Acesso em: 15 mai. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 14.611, de 23 de dezembro de 2023**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 28 mai. 2024

CHAUÍ, Marilena. **Convite à Filosofia**. Ed. São Paulo: Ática, 2000.

DICIO Dicionário online de Português. **Significado de princípio**. [Brasil], [entre 2009 e 2024]. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/principio/>. Acesso em: 26 abr. 2024.

DICIONÁRIO etimológico. **Origem da palavra isonomia**. [Brasil], [entre 2008 e 2024]. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/isonomia/>. Acesso em: 26 abr. 2024.

DIMOULIS, Dimitri. **Direito de Igualdade: antidiscriminação, minorias sociais, remédios constitucionais**. [Digite o Local da Editora]: Grupo Almedina (Portugal), 2023. E-book. ISBN 9786556279169. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556279169/>. Acesso em: 24 mar. 2024.

EL – HANI, Charbel Niño. **Diferenças entre homens e mulheres: biologia ou cultura?** Revista USP, v. 29, São Paulo, p. 149-160, março/maio 1996.

FEIJÓ, Janaína. Fundação Getúlio Vargas: Diferenças de gênero no mercado de trabalho. [2023]. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 16 mai. 2024.

FEIST, Jess. **Teorias da personalidade**. 8. ed. Porto Alegre: AMGH, 2015.

GAZZANIGA, Michael, HEARHERTON, Todd, HALPERN, Diane. **Ciência psicológica**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2018.

Instituto AOCB. **Concursos - Instituto AOCB: Edital de abertura – Portaria SAD/SDS Nº 83 - Retificado**. Disponível em: <https://www.institutoaocb.org.br/concursos/588>. Acesso em: 21 mai. 2024.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado**. 23. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MENDES, Soraia da Rosa. **Criminologia feminista: novos paradigmas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559774944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559774944/>. Acesso em: 24 mar. 2024.

NOWAK, Bruna. **Constitucionalismo Feminista**. 1. ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

Supremo Tribunal Federal. Detalhe do Processo - Incidente nº 6717313. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6717313>. Acesso em: 22 mai. 2024.

Supremo Tribunal Federal. **PGR questiona leis de 17 estados que limitam participação feminina em concursos para PM e Bombeiros**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=515622&ori=1>. Acesso em: 22 mai. 2024.