

Data do recebimento: 15/06/2021

Data do aceite: 20/08/2021

A ILEGALIDADE DA RESTRIÇÃO DE VAGAS PARA MULHERES NOS CONCURSOS DA PMDF, ANTE A FALTA DE PREVISÃO LEGAL

THE ILLEGALITY RESTRICTION OF VACANCIES
FOR WOMEN IN THE CONTESTS PM-DF BEFORE
THE LACK OF LEGAL FORECAST

Leandro Rodrigues Doroteu¹

SUMÁRIO: Introdução; 1 Igualdade e Gênero no Ordenamento Jurídico; 1.1 O Princípio da Igualdade de Gêneros nos Concursos Públicos; 2.2 Igualdade de Gênero nos Concursos Públicos; 2 Regulamentação da Inserção da Mulher na Polícia Militar; 2.1 Histórico da Inserção da Mulher na PMDF; 3 O Posicionamento dos Tribunais Superiores Acerca de Restrições de Acesso a Cargos Públicos com Fundamentos Apenas Editalícios; 5 Conclusão; Referências.

1 - Mestre em Linguística pela Universidade de Franca UNIFRAN (2013). Mestre em Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública pelo CAES Academia de Polícia Militar do Barro Branco SP (2014) Mestre em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação (PROFNIT) pela UnB (2019). Possui graduação em CIÊNCIAS CONTÁBEIS pelo UNIPROJEÇÃO (2021); ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA pela Universidade Estadual de Goiás - UEG (2018). PEDAGOGIA (2017) pelo Instituto Superior Albert Einstein, LETRAS (2015) e DIREITO (2006) pela Universidade Paulista (UNIP) e graduação em CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS (atual Bacharelado em Ciências Policiais) pelo Instituto Superior de Ciências Policiais (2000). Pós-graduação em DOCÊNCIA DO ENSINO SUPERIOR (2004) em DIREITO PÚBLICO - administrativo, constitucional e tributário - (2006), em DIREITO EMPRESARIAL (2013), em Formação Docente para Educação a Distância (2018), e MBA Executivo Empresarial em Gestão Estratégica de Recursos Humanos (2015) em Gestão de Processos Acadêmicos (2014). Major da Polícia Militar do Distrito Federal. DF/Brasil. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8206060991226658>.

RESUMO: A presente pesquisa tem como tema de estudo a ilegalidade da restrição de vagas para mulheres no âmbito da Polícia Militar do Distrito Federal, em face do princípio da igualdade, levando em consideração a igualdade de gênero elencada no ordenamento jurídico, bem como nos concursos públicos. A regra direciona no sentido da inconstitucionalidade da diferença de critério de admissão considerando o sexo, tomando por base o artigo 5º, inciso I, Carta Federal. A restrição de vaga ocorre por meio de um percentual mínimo de dez por cento das vagas reservadas para mulheres, o que não encontra respaldo na nossa Carta Magna, pois a partir da vigência da lei 12.086 de 2009 não há razão para tal restrição, dado que a lei vigente não elenca, no seu conteúdo, distinção de vagas. Portanto, visto que as mulheres da PMDF vêm desempenhando de forma idônea e eficiente suas funções, desenvolvendo as mesmas atividades que os homens, envolvendo-se em atividades operacionais e especializadas, não há argumento que justifique a restrição.

PALAVRAS-CHAVE: Mulher. Policiais Militares. Restrição. Igualdade.

ABSTRACT: This research is to study the issue of illegality of vacancies restriction for women within the Military Police of the Federal District, in the face of the principle of equality, taking into account gender equality elencada in law and in public procurement. The rule directs with unconstitutionality of hiring criteria difference considering gender, based on Article 5, paragraph I, Federal Charter. The wave of restriction occurs through a minimum of ten percent percentage of seats reserved for women, which is not supported by our Constitution, as from the 2009 rule of law 12,086 there is no reason for such a restriction, as the current law is not on their lists distinção content vacancies. So how women see the PMDF played from reputable and efficiently their duties, developing the same activities of men engaging in operational and specialized activities, there is no argument to justify the restriction.

KEYWORDS: Woman. Cops. Restriction. Equality.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem a pretensão de discorrer sobre a ilegalidade de restrição de vagas em razão de gênero, cometida pela Administração Pública na condução de um certame público, especificamente nas vagas destinadas a mulheres, nos concursos públicos da Polícia Militar do Distrito Federal.

Como objetivos, buscaremos compreender os dispositivos legais que elecam discordância com a restrição de vagas para o sexo feminino na Polícia Militar, bem como compreender também de que forma se deu a inserção da mulher na PMDF, mostrando a sua importância, e que não há razão para tal limitação.

A fundamentação teórica se baseia, em primeiro lugar, na Carta Magna, que em seu conteúdo dispõe sobre a não discriminação entre homens e mulheres, uma vez que estes são iguais em direitos e obrigações, sendo, portanto, proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo.

Apesar do grande avanço da inserção da mulher nas Corporações das PMs, existe uma lentidão em sua escalada nessa instituição, pois mesmo a mulher ganhando força na Corporação da Polícia, a porcentagem de vagas reservadas para o sexo feminino vem limitando sua ascensão nessas organizações, por isso, o estudo aqui apresentado tem grande valor, uma vez que busca demonstrar que não há razão para tratar de forma diferenciada o sexo feminino.

Nesse sentido, além das irregularidades que vêm ocorrendo até então, violando acima de tudo a Constituição Cidadã, mostraremos o posicionamento dos Tribunais Superiores acerca das restrições de acesso a cargos públicos, baseando-se em editais.

Os 10% de vagas reservadas para mulheres na PMDF, estabelecidos em editais, não têm mais respaldo legal ou regulamentado, a partir da vigência da lei 12.086 de 2009, o que acaba sendo um elemento gerador de insegurança e preocupação. Além disso, o artigo aqui apresentado faz referência às consequências da ilegalidade de restrição de vagas em razão do gênero, sendo uma destas, o não aproveitamento das qualidades femininas no contexto corporativo, pois a mulheres são poucas.

Por fim, demonstraremos que não há razão para tal restrição, pois as mulheres vêm provando sua grande importância nesse órgão, visto que têm desempenhado de forma idônea e eficiente suas funções, não sendo de nenhuma forma diferenciadas do sexo masculino no que diz respeito às atividades exercidas.

1. IGUALDADE E GÊNERO NO ORDENAMENTO JURÍDICO

Prontamente, no seu Preâmbulo, a Constituição Federal de 1988, reporta à igualdade como valor supremo de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social, e traça como objetivo a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

A respeito dos objetivos fundamentais da República, Moraes (2007, p. 65) faz a seguinte

observação: “Os poderes públicos devem buscar os meios e instrumentos para promover condições de igualdade real e efetiva e não somente contentar-se com a igualdade formal, em respeito a um dos objetivos fundamentais da República: construção de uma sociedade justa”.

Assim sendo, para efetivar esse preceito “[...] deve existir uma política legislativa e administrativa que não pode contentar-se com a pura igualdade legal, adotando normas especiais tendentes a corrigir os efeitos díspares ocasionados pelo tratamento igual dos desiguais” (MORAES, 2007, 65).

O princípio da isonomia é consagrado como o maior princípio no âmbito da Administração Pública: o art. 5º, inciso I, da nossa Carta Magna, elenca que não haverá distinção entre os sexos, ou seja, deve-se tratar homens e mulheres de forma igualitária, somente dessa forma podemos materializar a garantia da acessibilidade ao serviço público, que é um direito fundamental do cidadão.

1.1 O Princípio da Igualdade nos Concursos Públicos

O art. 37, inciso II da Constituição Federal de 1988 mostra que o concurso público depende exclusivamente de aprovação prévia de provas, ou de provas e títulos, de acordo com a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei (BRASIL, 1998).

Portanto, o concurso público tem natureza jurídica de processo administrativo de gestão, que tem por finalidade maior selecionar as pessoas mais aptas e capazes para o exercício das funções e atribuições referentes aos cargos e empregos públicos.

Nas palavras de Meirelles (1999, p. 387): “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 [...]”.

Ainda nas palavras de Meirelles (1999), o concurso público é o meio de afastar os inábeis que costumam encher as repartições, numa atração de nepotismo e falta de honestidade política que se erguem e se conservam no poder arrematando cargos e empregos públicos.

Concernente ao tema, de acordo com Antônio de Oliveira Lima (2009), podemos delimitar a respeito do concurso público duas perspectivas, a saber: de um lado, a administração pública, que disciplina os seus princípios, e, de outro, a opinião dos administradores, que relacionam a igualdade de oportunidade.

[...] de fato, o concurso público, do ponto de vista da administração, constitui um meio de concretização dos princípios administrativos, principalmente os da moralidade, impessoalidade e eficiência. Já sob na ótica dos administrados, funciona como instrumento democrático de acesso aos cargos públicos, na medida em que proporciona igualdade de oportunidade a todos que preenchem os requisitos estabelecidos na lei [...] (LIMA, 2009, p. 36).

Por conseguinte, temos que o concurso público autoriza o acesso a cargos e empregos públicos de forma democrática e ampla, assegurando, assim, igualdade de oportunidade aos interessados. O concurso público é o instrumento que melhor representa o sistema do mérito,

sistema esse formado por princípios, traduzindo, assim, um certame em que todos podem participar nas mesmas condições, ou seja, permitindo que sejam selecionados os melhores candidatos.

Esse instrumento baseia-se em três postulados fundamentais: “O primeiro é o princípio da igualdade, pelo qual se permite que todos os interessados em ingressar no serviço público disputem a vaga em condições idênticas para todos”. Em continuidade, o autor cita o princípio da moralidade e o da competição, ambos buscam, assim como o princípio da igualdade, a justa competição entre os candidatos, vedando o favorecimento e perseguições pessoais (CAETANO *apud* FILHO 2001, p. 473).

Portanto, a igualdade é o primeiro princípio a ser observado nos concursos públicos, sendo assim, a mulher deve ser tratada igual ao homem. O princípio da igualdade é considerado o firmamento para os demais direitos fundamentais. Em vista disso, Jorge Miranda (1998, p. 201) leciona que “os direitos fundamentais não podem ser estudados *à margem da* idéia de igualdade”.

A lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, no seu artigo primeiro, elenca que: “Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade [...]” (BRASIL, 1995).

Portanto, como averbou Pimenta Bueno (1857, p. 424): “a lei deve ser uma e a mesma para todos; qualquer especialidade ou prerrogativa que não for fundada só e unicamente em uma razão muito valiosa do bem público será uma injustiça e poderá ser uma tirania”.

Para que não haja violação ao princípio da igualdade, o tratamento diferenciado para certos grupos de pessoas ou para situações específicas deve estar de acordo com os interesses protegidos pela Constituição Federal vigente.

1.2 Igualdade de Gênero nos Concursos Públicos

A Carta da República de 1998, considerada a Constituição cidadã, é declarada como uma das mais avançadas e democráticas do planeta, uma vez que privilegia os direitos e garantias do cidadão. Dessa forma, em seu artigo quinto, temos que: “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” (BRASIL, 1998).

O art. 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).

É evidente a igualdade presente no caput do artigo quinto, em seu inciso primeiro: “I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Em continuidade à análise da Carta Magna, observa-se o Art. 7º, que elenca em seu con-

teúdo os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, visando a melhoria das condições sociais, além do incentivo ao trabalho da mulher, como observado: “XX-proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1998).

Ainda especificamente visando acabar com as diferenças salariais, no mesmo artigo 7º: “XXX- 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). Já no art. 226, § 5º, o Legislador assegura que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”.

Podemos notar que pelo princípio da isonomia, repetido em diversos dispositivos constitucionais, não se admite discriminação de qualquer natureza em relação aos seres humanos. Analisando os três dispositivos citados acima, vemos que eles sozinhos já seriam suficientes para vedar qualquer tipo de distinção de critérios de admissão baseados em sexo do candidato, principalmente em casos de cargos públicos.

O Ministro do STF, Marco Aurélio, manifestou-se a respeito do assunto da seguinte maneira: “Concurso público – critério de admissão – sexo. A regra direciona no sentido da inconstitucionalidade da diferença de critério de admissão considerando o sexo – artigo 5º, inciso I, e par. 3º do artigo 39 da Carta Federal.” Segundo o Julgador, a exceção ocorre à conta das hipóteses aceitáveis, tendo em vista a ordem sócio-constitucional. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 1995).

Nesse mesmo sentido, Medina (2013, p. 71) cita a súmula 683 do STF:

Em consonância com a Súmula 683, segundo a qual “o limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face do art. 7º, XXX, da Constituição, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido”. Considerou-se “desarrazoada e exigência de teste de esforço físico com critérios diferenciados em razão da faixa etária” (STF, AgRg no RE 523.737, 2.ª T., rel. Min. Ellen Gracie, j. 22.06.2010). A Constituição, se de um lado veda discriminação entre homem e mulher (arts. 3º, IV, 5º, I, 7º, XXX), também contém disposições que procuram corrigir desigualdades entre os gêneros, (cf. arts. 40, III, e 202, I a III). Evidentemente, não pode haver distinção de gênero, como regra (STF, RE 120.305, rel. Min. Marco Aurélio, 2.ª T.), salvo se, à luz do caso concreto, houver circunstâncias que justifiquem existência de critérios diferenciados.

A Convenção Sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW conceituou pela primeira vez a discriminação contra a mulher:

Art. 1º. Para fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda distinção, e exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher [...].

O mesmo artigo julga que, independente do seu estado civil, a mulher está a par de igualdade com o homem, podendo, assim, exercer qualquer profissão com base nos direitos humanos e liberdades fundamentais seja nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1984).

Cleide Castellar (2011), em seu artigo sobre a relevância da atuação das policiais militares femininas, esclarece-nos que não deve haver discriminação contra mulher de nenhuma modalidade. A inserção da mulher vem se dando em todas as profissões, inclusive na PM, segundo a au-

tora, “as mulheres hoje em dia estão presentes em todos os campos de atuação policiais, provando assim, que as mesmas são capazes de desempenhar qualquer função dentro de uma corporação”.

Ista salientar, ainda nas palavras de Castellar, que “hoje se vê mulheres pilotos policiais, mulheres no policiamento ostensivo, em tropas especiais, em missões de paz da Organização das Nações Unidas (ONU), em atividades de segurança de autoridades [...]”, justificando, assim, a capacidade das mulheres de desempenhar qualquer função dentro de uma Instituição Militar.

Por esses motivos, não há razão para a porcentagem mínima de mulheres em alguns concursos Públicos, inclusive no da Polícia Militar do Distrito Federal, pois não se justifica limitar a quantidade de vagas, sendo que as mulheres desempenham as mesmas funções do efetivo masculino, só se justificaria se as elas fossem contratadas para desempenhar apenas funções específicas dentro da Corporação.

A CF, no seu artigo 39, parágrafo 3º “autoriza requisitos diferenciadores de admissão quando a natureza do cargo exigir”, sendo que, no caso em comento, não há requisitos diferenciadores de admissão, pois as mulheres desempenham as mesmas funções e estão sujeitas aos mesmos regulamentos e regimes de escala que os homens, provando, assim, que o cargo de policial militar não exige pressupostos que façam distinção.

2. REGULAMENTAÇÃO DA INSERÇÃO DA MULHER NA POLÍCIA MILITAR

Segundo Neves (2008, p. 36), “no Brasil, a imagem pública das polícias militares estava desvalorizada em virtude da corporação ter combatido repressivamente os movimentos sociais durante o regime militar ditatorial”. Nesse contexto, a admissão da mulher na PM auxiliou para amenizar o julgamento da sociedade em relação à Corporação, uma vez que as mulheres, apesar de agirem com o determinado rigor e atitude, fazem-nos com menor violência, sendo assim, há de se notar a relevância e a indispensabilidade das mulheres nas Instituições Policiais Militares.

Buscava-se outros valores convenientes com a realidade vigente na época, como a capacidade de resolução de conflitos, a inteligência e o aperfeiçoamento do trabalho em equipe, uma vez que os policiais se defrontaram com novas situações em que não é era indispensável a força física, por exemplo a redução de situações potencialmente violentas e conflituosas e o atendimento a coletivos que exigem tratamento diferenciado (CALAZANS, 2004).

Foi através do decreto de nº. 24.548, de 12 de maio de 1955, assinado pelo Dr. Jânio Quadros, na época o Governador de São Paulo, que se verificou a criação da Polícia Feminina no Brasil. Nesse contexto, o governador do estado relatou a importância da mulher no âmbito policial:

[...] Considerando, por outro lado, que a ativa participação da mulher em determinados setores do serviço policial já passou de há muito, da fase das experimentações para a das realizações concretas, como bem o demonstra a adoção, pelos países possuidores de organismos de polícia mais evoluídos, de corpos de Polícia Feminina. Considerando, finalmente, que a idéia da criação da Polícia Feminina entre nós foi aprovada, unanimemente, pelo I Congresso Brasileiro de Medicina Legal, realizado nesta Capital, foi assim criado o Corpo de Policial Feminino. (DIÁRIO OFICIAL ESTADO DE SÃO PAULO, 1955).

Como elencado acima, São Paulo foi o pioneiro na adoção de políticas para o ingresso de mulheres no efetivo policial, nos anos de 1955, nesse cenário, a criação da Polícia Feminina no

Brasil tornou-se mais fácil, levando em consideração, ainda, o aval dos congressistas, que, na sua grande maioria, eram homens.

Em continuidade, em 16 de junho de 1977, foi criada a portaria nº 027 da Inspeção Geral das Polícias Militares (IGPM), que regulamentou, nos quadros de carreira das polícias militares brasileiras, a admissão de mulheres. Já em 1984, o Decreto-lei Federal 667, de 2 de julho de 1969, que regula a Organização das Polícias Militares Estaduais foi modificado pelo decreto 2.106/1984, que autorizava a inclusão de efetivo feminino nas polícias militares, se consolidando definitivamente como base legal para a incorporação de policiais militares femininas nos quadros regulares das PMs. (NEVES, 2008)

Com a nova redação dada ao Decreto-lei Federal 667, de 02 de julho de 1969, temos que: “Art. 8º [...] § 2º - Os Estados, Territórios e o Distrito Federal poderão se convier às respectivas Polícias Militares: (a) admitir o ingresso de pessoal feminino em seus efetivos de Oficiais e Praças para atender necessidades [...]”.

Ainda sobre a referida Portaria, há de se notar que ela tem grande importância na inclusão das mulheres nas PMs em todo o contexto brasileiro, uma vez que foi a partir de sua publicação que as polícias começaram a providenciar adoções de medidas legais para a inserção de mulheres na Polícia Militar. Os modelos de policiamento feminino no Brasil, em geral, não diferem, principalmente no tocante às missões destinadas ao efetivo feminino, pois as Portarias e Regulamentos de criação seguem o padrão da Portaria citada (MUSUMECI; SOARES, 2005, p.28).

A inserção da mulher nas atividades da polícia militar em todos os estados da federação brasileira se deu através da contemporaneidade no Brasil, porém, ainda há um tratamento de diferenciação na admissão delas no papel de PM, um grande exemplo é a restrição através do percentual nos concursos de acesso à Instituição, que diferencia homens e mulheres.

Existe uma variação no percentual destinado a mulheres, que está entre 5% a 10% do efetivo da Corporação, o que impossibilita a isonomia entre homens e mulheres na carreira policial militar. O tratamento diferenciador ainda continua, mesmo que inconstitucional, e decorre da variante modelo secular, estrutura corporativista e machista que ainda sobrevive nas Polícias Militares do Brasil (NEVES, 2008, p.37).

2.1 Histórico da Inserção da Mulher na PMDF

A inserção da mulher na PMDF ocorreu em 1983, com a criação da Companhia de Polícia Militar Feminina (Cia PM Fem), depois de seis anos da autorização concedida pelo Ministério do Exército, por meio da portaria citada no item anterior, desde então, temos uma evolução não muito significativa em relação às mulheres nas corporações (BRITO, 2008, p.59).

Nas palavras de Cleide Castellar (2011, p. 60): “Em 1990, houve a primeira turma de formação mista. Naquele ano houve três turmas de formação de soldado na PMDF, uma somente feminina na Cia PM Fem e as outras duas mistas”.

Já em 1996, segundo Brito (2008, p. 131), houve a extinção da Cia PM Fem, por meio da Portaria PMDF nº 117, de 01 de novembro de 1996, sendo as policiais militares femininas distribuídas em todas as Unidades da PMDF. É importante frisar que, apesar da Companhia PM

Fem somente ter sido extinta em 1996, desde 1990, com o advento da primeira turma de formação mista, as policiais militares femininas já passaram a frequentar as outras diversas unidades da PMDF.

Imperioso destacar, voltando às considerações de Castellar (2011, p.61), que: “Em 1998 houve a unificação dos quadros feminino e masculino que, até então, eram distintos por meio da Lei Federal N° 9.713 de 1998, regulamentada Portaria PMDF n° 209, de 15/12/98.” Reparando, assim, a diferenciação na ascensão funcional feminina, uma vez que, depois da unificação, não havia mais limitação de vagas para promoções, ficando homens e mulheres em igualdade, em uma mesma turma.

Nota-se que ao longo do tempo a mulher foi ganhando força na Corporação da Polícia, mas que a porcentagem de vagas reservadas para o sexo feminino vem limitando a ascensão da mulher nessa instituição, como podemos notar em todos os editais dos concursos da Polícia Militar do Distrito Federal, a partir de 1998.

A lei n° 9.713, de 1998, fixou o quantitativo do efetivo feminino admitido na Corporação da Polícia Militar do Distrito Federal em 10% (dez por cento) do efetivo previsto para cada quadro, e, desde então, o percentual não sofreu nenhuma alteração nos editais da PM/DF, porém, como elencado no subtítulo anterior, sabemos que a fixação do número de vagas em função de gênero não encontra respaldo na nossa Carta Magna. Limitar a quantidade de vagas femininas em qualquer tipo de ocupação é aumentar o desemprego das mulheres e vai de encontro aos princípios basilares da CF/88.

Em contrapartida, em 2009, essa lei foi alterada pela lei 12.086, que não dispõe sobre nenhuma porcentagem, apenas elenca o efetivo da Polícia Militar do Distrito Federal, que é de 18.673 (dezoito mil, seiscentos e setenta e três) policiais militares distribuídos em quadros. Portanto, é nítida a ilegalidade da porcentagem disposta nos editais após essa lei de 2009, pois não há lei vigente que elenque 10% (dez por cento) do quantitativo do efetivo feminino.

Não obstante, ainda na ideia de tentar minimizar a discriminação de gênero na PM/DF, a deputada Erika Kokay apresentou o projeto de Lei n° 3.408, de 2012, que aumenta de 10% para 30% o percentual de mulheres entre os policiais militares do Distrito Federal. A autora afirma que hoje as mulheres sofrem uma flagrante discriminação e concorrem em condições desiguais para o acesso aos quadros da Polícia Militar do Distrito Federal.

Segundo Erika Kokay (2012):

O Projeto de Lei em consideração, em si, é autojustificado, mas nada obsta que apresentemos a flagrante discriminação a que são submetidas as mulheres, concorrendo em condições desiguais para o acesso aos quadros da Polícia Militar do Distrito Federal [...].

O que é comprovado, a se observar, o percentual irrisório, reservado para o efetivo feminino, hoje elencado nos editais, de até dez por cento.

Ainda no projeto de lei, vemos que Kokay defende a ideia de que essa desvalorização, a que são submetidas as mulheres, fere, até mesmo, o dispositivo da Carta Magna, que proíbe toda e qualquer discriminação, inclusive no tocante ao gênero. Porém, é sabido como as mulheres,

quando policiais, têm desempenhado com perfeição as suas atribuições, o que torna notoriamente incabível a discriminação hoje existente.

A relatora, deputada Jaqueline Roriz (PMN-DF), afirmou: “No caso dos órgãos militares de segurança pública, a promoção de igualdade de oportunidades profissionais é mais do que um dever constitucional [...]”. Levando em consideração a ótica operacional, a ausência de diferenciações injustas, com base apenas em parâmetros de gêneros, contribui para o revigoreamento do espírito de corpo e preservação de um círculo sadio de coleguismo, o que reflete diretamente na eficácia de ações das unidades policiais militares, potencializando-as em proveito dos habitantes do Distrito Federal.

Ainda segundo Jaqueline Roriz, o aumento do percentual de mulheres nos quadros da PMDF se harmoniza com a situação vigente da sociedade brasileira, que vem tentando, além de reduzir as desigualdades de tratamento entre homens e mulheres, também valorizar o desempenho profissional da mulher, trazendo, assim, reconhecimento na atuação do gênero feminino em diversas profissões, quebrando barreiras, legais e culturais, que, até então, impedem o integral exercício de suas aptidões em um grupo que busque uma efetiva isonomia de gênero (PROJETO DE LEI nº 3.408, 2012).

Posto isso, nota-se que é de grande relevância o tema em questão, visto que, depois da edição da lei nº 9.713, de 1998, quando passou a vigorar a lei 12.086, de 2009, não há razão alguma para continuar usando o mesmo percentual nos concursos, ainda assim os editais vêm trazendo tal restrição, baseando-se na lei que já foi revogada.

3. O POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES ACERCA DE RESTRIÇÕES DE ACESSO A CARGOS PÚBLICOS COM FUNDAMENTOS APENAS EDITALÍCIOS

O sexo não pode ser fixado como requisito de acesso aos cargos públicos. Ressalvadas estarão, no entanto, as situações funcionais que justificarem a escolha de um ou outro. Por exemplo, se há um concurso para prover cargos de Monitora em estabelecimento de abrigo para meninas adolescentes, será válido limitar o acesso ao sexo feminino. Vedado será, entretanto, instituir esse requisito em casos que não tenham qualquer justificativa e em que as funções do cargo possam ser normalmente executadas por pessoas de ambos os sexos (CARVALHO FILHO, 2008).

É certo, no entanto, que a natureza de determinadas atribuições justifica o seu exercício somente por pessoas do sexo feminino, sendo cabível restringir, em alguns casos, aos indivíduos do sexo masculino. Porém, segundo o inciso I do art. 5º, e o § 2º do art. 39 da Carta Federal, é inconstitucional, quando não justificado, a diferença de critério de admissão considerando o sexo, pois no caso concreto deve haver circunstâncias que esclareçam a existência dos critérios diferenciadores.

Nesse contexto, invoquemos o entendimento do STF, que vai ao encontro do posicionamento doutrinário:

EMENTA: CONCURSO PÚBLICO - CRITÉRIO DE ADMISSÃO - SEXO. A regra direciona no sentido da inconstitucionalidade da diferença de critério de admissão considerando o sexo - artigo 5., inciso I, e par. 2. do artigo 39 da Carta Federal. A exceção corre a conta das hipóteses aceitáveis, tendo em vista a ordem sócio-constitucional. O

concurso público para preenchimento de vagas existentes no Oficialato da Polícia Militar, no Quadro de Saúde - primeiro-tenente, médico e dentista - enquadra-se na regra constitucional, no que proíbe a distinção por motivo de sexo. (STF. RE120305-RJ. Relator Min. Marco Aurélio. Julgamento 08-09-1994. Disponível em <http://www.stf.gov.br>. Acessado em 26/10/2015)

Portanto, na esteira do posicionamento doutrinário e jurisprudencial vigente, podemos afirmar que é proibido estabelecer critérios de admissão, considerando a questão do gênero, excetuando as hipóteses justificáveis, no que diz respeito ao seu exercício funcional, o que não é o caso da PMDF, pois, como dito, as mulheres policiais do Distrito Federal desenvolvem as mesmas atividades que os homens, envolvendo-se em atividades operacionais e especializadas.

Ainda no mesmo sentido, o Supremo Tribunal já se manifestou favorável ao pleito de candidato que, dotado de estatura considerada como aquém da exigida por edital de certame de seleção pública, sem que tal exigência tenha base legal, é preterido na seleção:

CONCURSO PÚBLICO - ALTURA MÍNIMA - INEXISTÊNCIA DE LEI. Longe fica de vulnerar a Constituição Federal pronunciamento no sentido da inexigibilidade de altura mínima para habilitação em concurso público quando esta for prevista estritamente no edital, e não em lei em sentido formal e material. AGRADO - ARTIGO 557, § 2º, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL - MULTA. Se o agravo é manifestamente infundado, impõe-se a aplicação da multa prevista no § 2º do artigo 557 do Código de Processo Civil, arcando a parte com o ônus decorrente da litigância de má-fé. (AI 598715 AgR, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Primeira Turma, julgado em 01/04/2008, DJe-083 DIVULG 08-05-2008 PUBLIC 09-05-2008 EMENT VOL-02318-08 PP-01565 RTJ VOL-00205-03 PP- 01445 RCJ v. 22, n. 141, 2008, p. 102)

É evidente o acerto do STF em seus julgados, sendo que tal decisão parece ser a mais adequada quando se analisa a questão do princípio da igualdade. Portanto, é certo que não é possível estabelecer restrições com base apenas em editais.

4. CONCLUSÃO

Diante da discussão tecida e de todos os aspectos levantados neste artigo fundamentado na Constituição Federal de 1988, na doutrina e na jurisprudência, pode-se constatar que o princípio da igualdade é a base para se evitar discriminação de toda e qualquer forma.

É indubitável que o simples cumprimento da Constituição Federal de 88 é a solução para acabar com toda e qualquer discriminação nos concursos públicos da PMDF. Deve-se observar que a Lei 9.713, de 1998, que dispunha no seu artigo quarto sobre a restrição de vagas para o efetivo feminino em 10% do efetivo total, não merece mais ser levada em consideração, uma vez que esta foi revogada pela lei 12.086, de 2009, e em seu novo conteúdo não dispõe sobre porcentagem de vagas destinadas ao gênero feminino.

Portanto, não há lei em vigor que evidencie quantidade de vagas em razão de sexo. Sendo assim, não havendo mais nenhum dispositivo restringindo, e tendo a própria Constituição como amparo legal, entende-se que nada impede a publicação de editais com 50% das vagas previstas para mulheres, em todos os concursos. Dessa forma, não existiria desigualdade de gênero nos concursos públicos da PMDF.

Resta-nos concluir que a possibilidade de fixação que discrimine algum indivíduo, em um determinado concurso público, no que diz respeito à idade, sexo, altura, peso entre outros, dependerá de uma justificativa plausível com base na lei e nos ditames da razoabilidade. Evidentemente, não pode haver distinção de gênero, como regra, salvo se, à luz do caso concreto, houver circunstâncias que justifiquem a existência de critérios diferenciados, o que no caso da PMDF não existe, pois as mulheres vêm desempenhando as mesmas funções que os homens, inclusive as consideradas mais difíceis para mulheres, como operações especiais, piloto de aeronave, entre outras.

Destarte, enquanto perdurar a restrição de percentual para ingresso de mulheres na Polícia Militar do Distrito Federal, como vimos anteriormente, haverá inconstitucionalidade, pois todos os preceitos e princípios da nossa Carta Magna devem ser respeitados, não havendo razão para aceitação de editais que vão contra a base da CF.

Contudo, caso exista dúvida quanto aos critérios discriminatórios, a solução deve sempre ser no sentido de não haver a discriminação, uma vez que a igualdade de direitos entre os sexos, com relação ao ingresso nos serviços públicos, é direito fundamental, resguardado pela Constituição da República.

Por fim, segundo Castellar (2011, p.104): “Observando-se o perfil das policiais militares femininas da PMDF, conclui-se que não há qualquer aspecto que desaconselhe a utilização de efetivo feminino em qualquer atividade dentro da Corporação muito pelo contrário [...]”. Então, podemos observar que a limitação do quantitativo de efetivo feminino age em oposição ao melhor aproveitamento das qualidades femininas no contexto corporativo, pois não permite utilizá-las em atividades operacionais com maior frequência, devido ao pequeno quantitativo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. DIÁRIO OFICIAL ESTADO DE SÃO PAULO. São Paulo, SP, n 104, 13 maio. 1955.

BRITO, Ana Maria de. **A evolução da mulher dentro da PMDF e a real necessidade do aumento do efetivo feminino dentro da corporação.** Monografia Universidade, Brasília, 2008.

CALAZANS, M. E. de. Mulheres no Policiamento Ostensivo e a Perspectiva de uma Segurança Cidadã. *São Paulo Perspectiva*. v.18, n. 1. São Paulo, jan./mar. 2004.

FILHO, José dos Santos Carvalho. **Manual de Direito Administrativo.** 21. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008.

_____. **Manual de Direito Administrativo.** 7. ed. Revista, ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2001.

CASTELLAR, Cleide Quele Alves. **A Relevância da Atuação das Policiais Militares Femininas no Contexto Corporativo Da PMDF.** Trabalho Técnico Científico Profissional (Curso de aperfeiçoamento de Oficiais da Polícia Militar do Distrito Federal), Brasília, Distrito Federal, 2011.

LIMA, Antônio de Oliveira. **Concurso Público e o Direito de Nomeação.** Artigo (Curso de

Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho) Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal e Curso Prima, Disponível em: <http://www.prt7.mpt.gov.br/artigos/2009/agosto_2009_Concurso%20Publico.pdf>. Acesso em: 20 out. 2015.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo brasileiro**. 24. ed. atualizada por AZEVEDO, Eurico de Andrade et alli. São Paulo: Malheiros, 1999.

_____. **Direito Administrativo Brasileiro**. 36. ed. São Paulo: Malheiros, 1991.

_____. **Direito Administrativo Brasileiro**. 15. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. Tomo IV, Coimbra Editora, 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NEVES, Genvaldo Silva das. **A presença da Policial Militar Feminina com características afro-descendentes na Polícia Militar da Bahia**. Dissertação de Mestrado. UFBA, Salvador, 2008. Disponível em: <http://www.repositorio.ufba.br:8080/ri/bitstream/ri/8837/1/dissertacao_genivaldoneves.pdf>. Acesso em: 22 out. 2015.

TRATADO INTERNACIONAL. **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Adotada pela Resolução 34/180 da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 18.12.1979** - ratificada pelo Brasil em 01.02.1984.

