



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL  
POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL  
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS – DEC/ISCP  
CENTRO DE ALTOS ESTUDOS E APERFEIÇOAMENTO - CAEA<sub>p</sub>



**O INGRESSO DE MULHERES NA POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL:**  
Uma análise sob a ótica do princípio constitucional da igualdade de gênero

Anderayne Araujo Nobre<sup>1</sup>  
Marcos de Araújo<sup>2</sup>

**RESUMO**

Este trabalho discorre sobre o ingresso de mulheres na Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) sob a ótica do princípio constitucional da igualdade de gênero. Tal abordagem é de considerável importância para o exercício do Direito dentro da Instituição Polícia Militar, e para a própria sociedade, analisando a delimitação de apenas 10% das vagas nos concursos para mulheres, decorrente de lei infraconstitucional, a partir do princípio da igualdade previsto na Constituição da República de 1988, tendo como escopo sustentador dessa análise, as questões jurídicas, e de gênero. O objetivo deste trabalho é analisar a questão de gênero nos concursos de admissão à PMDF, e com fulcro no princípio da igualdade, a (in)constitucionalidade da Lei Federal nº 9.713, de 1998, no que tange à determinação de vagas para os diferentes sexos, conforme expresso na Constituição da República de 1988, em seu artigo 5º, inciso I. Do ponto de vista epistemológico, a pesquisa buscará uma resposta capaz de confirmar ou rejeitar as suposições, sendo, portanto, de natureza exploratória e alicerçada em pesquisa bibliográfica. Os instrumentos metodológicos utilizados para se alcançar os objetivos da pesquisa serão a análise documental de dados, normas legais e registros da Corporação PMDF. A pesquisa evidenciou que a Lei nº 9.713, que delimita as vagas para mulheres nos concursos de admissão à carreira policial militar, em até 10%, apenas, é fruto de discriminação, visto não haver fundamento legal, sociológico ou estatístico para diferenciação entre os gêneros, tampouco haver estudos que comprovem a imprescindibilidade de que o serviço de policiamento ostensivo geral e preventivo seja executado, em 90% dos casos, por policiais militares do sexo masculino.

**Palavras-chave:** Igualdade. Polícia Militar do Distrito Federal. Relações de Gênero.

<sup>1</sup>Capitão do quadro QOPM, subcomandante do 9º Batalhão de Polícia Militar. Possui o curso de Formação de Oficiais – APMB, pós-graduado em direito público – Faculdade Processus. Aluno do curso de Aperfeiçoamento de Oficiais – 2017. E-mail: anderayne.nobre@iscp.edu.br

<sup>2</sup>Coronel da PMDF da Reserva Remunerada, advogado, doutor em ciência jurídica e social – Universidad del Museo Social Argentino-UMSA, mestre em ciência política (Unieuro). E-mail: marcosdearaujo@marcosdearaujo.com.br

## INTRODUÇÃO

O presente estudo analisa o ingresso de mulheres na Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) sob a ótica do princípio constitucional da igualdade. Nesse sentido, buscou responder à seguinte pergunta: é constitucional a delimitação legal de 10% de vagas para candidatas do sexo feminino nos concursos de admissão para a PMDF, em meio a um Estado Democrático de Direitos?

Para se alcançar satisfatoriedade na elucidação do problema apresentado, deve ser considerada a seguinte hipótese: há indícios de que não existe fundamento jurídico, tampouco sociológico, que justifique esta delimitação de vagas em concursos da PMDF para as candidatas do sexo feminino. Parte ainda da hipótese de que há inconstitucionalidade na Lei Federal nº 9.713, especificamente em seu artigo 4º que estabelece “O efetivo de policiais militares femininos será de até dez por cento do efetivo de cada Quadro.” (BRASIL, 1998), sendo esta limitação uma materialização da discriminação em relação ao gênero feminino, tendo sua raiz em “pré-conceitos” e noções equivocadas por parte da sociedade como um todo acerca do que as mulheres são capazes de realizar, quando se trata da utilização de suas capacidades físicas no desempenho de suas funções. No contexto da segurança pública, uma noção equivocada sobre os papéis desempenhados por seus agentes, na consecução do serviço de policiamento ostensivo e de preservação da ordem pública.

Tal abordagem encontra sua justificativa no princípio constitucional de igualdade formal e material que a PMDF necessita oferecer dentro de suas estruturas, de seus processos de admissão, recrutamento e seleção de candidatos, visto que a Instituição é um braço armado do Estado para a garantia dos direitos da população. É importante que se reconheça, caso a hipótese seja confirmada pela pesquisa, que diferenciar as vagas oferecidas para homens e mulheres, não garante uma eficiência e efetividade dentro do serviço policial militar. Diferente do sistema de cotas para classes menos favorecidas, que objetiva diminuir desigualdades ocorridas pelo processo histórico da nossa sociedade, esta determinação se traduz como mera exclusão e segregação do sexo feminino dentro da PMDF.

A pesquisa será ainda embasada nos estudos de gênero que têm sido realizados ao longo dos séculos XX e XXI, em que se procura diminuir as

desigualdades entre os gêneros, partindo do princípio de que não é o sexo que torna os gêneros diferentes, mas as construções sociais vigentes.

Seguindo esta tendência em diminuir pré-conceitos e preconceitos dentro de nossa sociedade, a pesquisa abraçará esta teoria de gênero, a fim de encontrar nela as possíveis respostas e soluções às mudanças sociais e jurídicas que necessitam ocorrer no Distrito Federal, principalmente dentro da estrutura organizacional da PMDF.

O principal objetivo é analisar, a partir da ótica de gênero e com fulcro no princípio da igualdade, a inconstitucionalidade ou constitucionalidade da regra de recrutamento e seleção de novos policiais militares, prevista na Lei Federal nº 9.713, no que tange à determinação de vagas para os diferentes sexos, conforme princípio expresso na Constituição da República de 1988 em seu artigo 5<sup>a</sup>, inciso I. Visando alcançar este objetivo geral, o trabalho buscará alcançar os seguintes objetivos específicos:

- a) Investigar se o fenômeno “Teto de Cristal” ocorre no processo seletivo do corpo feminino na PMDF, a partir da concepção de gênero;
- b) Descrever as atribuições históricas e constitucionais das Polícias Militares Brasileiras, frente a um Estado Democrático de Direito;
- c) Analisar o papel desempenhado pelas mulheres no contexto da segurança pública brasileira, especialmente na PMDF;

Este intento será alcançado, do ponto de vista epistemológico, a partir de pesquisa bibliográfica, buscando no campo de estudos uma resposta capaz de confirmar ou rejeitar a hipótese, sendo, portanto, de natureza exploratória, por meio de uma pesquisa bibliográfica. Os instrumentos metodológicos utilizados para se alcançar os objetivos da pesquisa serão a análise documental de dados, normas legais e registros da Corporação PMDF.

O tema a ser percorrido ao longo da pesquisa não é inédito, tampouco o problema abordado é novo, e embora haja ampla discussão acadêmica, política e social acerca do tema ‘gênero’ e igualdade de direitos entre homens e mulheres, subsiste na forma de tratamento dispensada às mulheres, discriminação, segregação e preconceito. Conforme Araújo (2016, p. 17): “Estudos da literatura nacional e estrangeira acusam a existência de discriminação contra as mulheres, embora haja destaques do aumento da luta das mulheres por seus direitos.”.

Portanto, a pesquisa mostrar-se-á fiel às bibliografias consagradas sobre o gênero feminino e seu papel no mercado de trabalho, investigando a existência do “Teto de Cristal” no âmbito da carreira feminina na PMDF, descrevendo as atribuições das Polícias Militares brasileiras ante à Constituição Federal de 1988, num recorte histórico e constitucional, para finalmente, analisar o papel atualmente desempenhado pelas mulheres na PMDF, decorrente da Lei Federal que lhes garante até 10% de vagas nos concursos de admissão, abordando se esta delimitação é constitucional, ou fruto de uma discriminação de gênero, não amparada pela CF/88.

## **1 O FENÔMENO “TETO DE CRISTAL” NO PROCESSO SELETIVO DO CORPO FEMININO DA PMDF, SOB A ÓTICA DE GÊNERO**

Preliminarmente, é importante que se tenha em foco que a (des)proporção de vagas oferecidas para homens e mulheres nos concursos de admissão à carreira da Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF), fruto de uma equivocada concepção de gênero, não é nova, mas foi diagnosticada antes mesmo de 1950, com os estudos de Mead (1988) em seu livro **Sexo e Temperamento**, em que procurou através de uma pesquisa feita entre três povos primitivos, desconstruir a ideia de sexo para os padrões sociais de atuação entre homens e mulheres, provando que o temperamento esperado pelos gêneros, não é fruto da constituição biológica, e sim, do condicionamento social e cultural de determinado grupo societário.

Diferenciar sexo de temperamento e colocar esses dois conceitos em níveis diversos foi o objetivo de Mead (1988) em seu trabalho de pesquisa. Até então – por que não dizer ainda hoje – acredita-se que o temperamento (ou comportamento) das pessoas estava baseado em sua estrutura física, mais especificamente, em seu sexo. A genitália seria a causa primeira da diferença de temperamento entre homens e mulheres. A genitália feminina determinaria um comportamento mais emocional, pacífico, calmo, fraco e doce, o que facilitaria a este grupo a realização das tarefas domésticas e de cuidado com a família, crianças e idosos. Já a genitália masculina determinaria um comportamento mais agressivo, forte, de liderança e bom raciocínio, o que poria este grupo em vantagem na realização do trabalho fora de casa. Assim se diferenciaram os papéis a serem desempenhados por cada grupo.

Porém a pesquisa confirmara que não, e que não é o sexo quem determina o temperamento, mas a maneira como o indivíduo é socializado. A partir do estudo de três tribos – os *Arapesh*, os *Mudugumor* e os *Tchambuli* – a autora diferencia os conceitos de sexo e temperamento: um não é mais o determinante do outro. Chegou a esta conclusão devido ao fato de que, nas três tribos, homens e mulheres apresentavam um comportamento distinto do apresentado pelos homens e mulheres de nossa própria cultura, onde nas duas primeiras tribos não há diferenciação no comportamento de ambos os sexos e na última há uma inversão dos mesmos de acordo com os padrões ocidentais. Sexo é agora apenas o conjunto de características que determinam se um indivíduo é “macho” ou “fêmea”, biologicamente falando. Temperamento, não mais determinado pelas genitálias, é definido como sendo o comportamento dos indivíduos fruto do condicionamento social.

Independente do motivo pelo qual as mulheres foram as selecionadas, em nossa sociedade, para serem o “segundo sexo”, ou “sexo frágil”, a grande contribuição de Mead (1988) foi a de fazer essa diferenciação, escandalizando a comunidade científica ao negar o determinismo biológico, que representava toda a justificativa para as divisões sexuais dos papéis e permitia a imutabilidade da estrutura social. Com sua contribuição, a posição da mulher dentro da organização social torna-se passível de mudança. Apesar de todas as contestações e críticas das quais o trabalho de Mead (1988) foi alvo, é inegável que ele foi capaz de despertar a atenção de diversos estudiosos, que a partir de suas conclusões desenvolveram o conceito de gênero e trouxeram mais argumentos em favor do condicionamento social e cultural em contraposição ao determinismo biológico.

Para dar continuidade ao referencial teórico, e para que seja clara a exposição de que o fato da lei federal nº 9.713 delimitar um número de vagas menor para mulheres em relação aos homens, advém de um conjunto de ideologias e de determinismos sociais, é necessário que se esclareça o conceito de gênero nos estudos científicos.

Segundo conceitua Segato (1997), existem duas concepções de gênero. De um lado, o ‘gênero’ foi desenvolvido e é sempre usado como oposição a ‘sexo’. Assim, gênero é tipicamente pensado como referência à personalidade e comportamento, não ao corpo. De outro lado, ‘gênero’ tem sido cada vez mais usado como referência a qualquer construção social que tenha a ver com a distinção

masculino/feminino. O mesmo é entendido como um produto de construção social, sendo, portanto, passível de mudanças, diferentemente do sexo. Poder-se-ia dizer ainda, (SEGATO, 1997, p. 237) que gênero é a organização social da diferença sexual. Ele estabelece significados para diferenças corporais.

Araújo (2008, p. 28) também discorre sobre a discriminação relacionada ao gênero, afirmando que esta pode acontecer:

[...] de maneira isolada ou associada à discriminação racial. O vocábulo 'gênero' começou a ser utilizado no Brasil entre as décadas de 1980 e 1990, em decorrência do impacto político do feminismo, para marcar que as diferenças entre homens e mulheres não são apenas de ordem física, biológica.

Na mesma linha de concepção de Segato, Araújo (2008) apresenta a informação de que a partir da análise antropológica, o 'ser mulher' ou 'ser homem' não se traduz como consequência inequívoca da genética, mas se interpreta e define a partir das construções sociais vigentes.

Portanto, papéis sociais femininos e masculinos, não se definem por conta da constituição física de cada um dos gêneros, mas por uma certa "imposição" cultural que legitima a discriminação e fortalece o engessamento dos padrões socialmente estabelecidos em desfavor de determinado gênero.

Outros estudos relevantes que fundamentam o presente artigo foram os trabalhos de Rosaldo, Lamphere e de Ortner (1979, p. 26), em que é dito na introdução da pesquisa pelas duas primeiras autoras:

A maioria das descrições dos processos sociais trataram a mulher como um ser teoricamente desinteressante porque em todo o lugar o homem tende a obter mais prestígio do que a mulher e porque ele usualmente é vinculado a papéis sociais de domínio e autoridade. A mulher que exerce o poder é vista como desviada, manipuladora, ou na melhor das hipóteses, uma exceção.

De fato, a citação acima será confirmada ao se abordar o terceiro objetivo específico deste trabalho, a partir do trabalho de Araújo (2008), apresentando a realidade da discriminação na Polícia Militar.

A primeira constatação do trabalho realizado pelas autoras foi a de que é universal o fato de que as mulheres ocupam posição inferior em relação aos homens. O questionamento então foi: por que tal fenômeno ocorre?

As autoras propõem que deve existir um fato que seja comum a todas as mulheres, que as coloque em uma posição dentro da sociedade universalmente considerada com *status* inferior ao do homem. Segue o questionamento: o que poderia haver em comum em todas as sociedades que poderia ser a chave da

inferioridade universal das mulheres? As autoras argumentam que, em todas as sociedades, há o desejo de se controlar a natureza através do desenvolvimento da cultura. Pode-se encontrar alguns exemplos que reforçam este argumento, como por exemplo, os rituais realizados em tribos indígenas, que serviriam para acalmar os deuses, impedindo catástrofes naturais, como grandes tormentas, erupções vulcânicas e etc. Também verifica-se, em na própria cultura ocidental, outros exemplos, como a invenção de métodos anticoncepcionais, como forma de controlar algo extremamente natural: a reprodução humana. Igualmente é universal a associação da mulher à natureza e do homem à cultura: Mas por quê?

Ortner (1979) procura a explicação no próprio corpo da mulher e o fenômeno que ela aponta como responsável por tal associação é a gestação/lactação. Em todos os cantos do mundo é a mulher responsável pela produção da vida. Os homens, por não estarem diretamente ligados à reprodução da espécie, estão mais livres ou são condicionados a produzirem outras coisas, como a ciência e a tecnologia. A mulher produz o natural, o homem o cultural. Sendo desejo humano a subjugação da natureza pela cultura, a mulher é subjugada pelo homem por estar mais próxima dessa.

Porém, não é a simples associação da mulher à natureza que explica completamente sua subjugação ao homem. Por que a proximidade da mulher à esfera natural a coloca em posição inferior? A mulher estaria presa às suas funções reprodutivas! É ela quem produz o alimento “necessário” à sobrevivência do novo ser recém-nascido, portanto foi atribuída a ela a responsabilidade do cuidado e educação das crianças. Tal função é realizada na esfera privada ou doméstica, assim se atribuiu também à mulher todo trabalho doméstico. Ao homem resta a esfera pública, portadora de mais *status* social, pois é onde se dá a criação da cultura.

Ortner (1979) argumenta que as diferentes atribuições sociais dos homens e mulheres também lhes conferem diferenças de comportamentos. O homem – cultural e público – deve reprimir sentimentos de fraqueza, medo e qualquer tipo de sensibilidade. Ele deve ser líder, forte e racional. A mulher – natural e doméstica – deve transparecer sensibilidade, paciência e docilidade, pois essas são as características necessárias à boa realização de suas tarefas no lar. Ela deve ser dependente, fraca e sensível. As divisões dos papéis sociais são responsáveis pela maneira pela qual serão educados os meninos e as meninas, sempre de modo

diferente, onde os primeiros aprendem a dominar emoções e as segundas, a demonstrá-las.

Muito embora esse conceito, ou forma de encarar os sexos tenha diminuído sua intensidade, visto que hoje se tem mulheres dirigindo ônibus, trabalhando em construção civil, na polícia militar e nas forças armadas, este resquício de determinismo biológico ainda tem tratado as mulheres diferentes dos homens, como é mostrado nas vagas oferecidas para os diferentes sexos nos editais para a admissão à corporação.

E estes são, segundo Ortner (1979), os motivos pelos quais a divisão sexual dos papéis sociais é considerada natural. A constituição física das mulheres as aprisionaria a um contexto doméstico, de reprodução, mais próximo à natureza e, portanto, com baixo *status*. Os homens não estariam presos às funções biológicas, que ao contrário do corpo feminino, se adaptam às necessidades do homem deixando-o livre à produção da cultura, que universalmente procura subjugar a natureza.

A aceitação de tal ordem implicaria sua imutabilidade. Sendo natural a divisão dos papéis dentro das sociedades, as mulheres estariam sempre condicionadas à realização de tarefas que requerem habilidades sensitivas, de cuidado e atenção, e os homens à realização de tarefas que requerem força, inteligência e racionalidade. A compreensão de que a divisão sexual de papéis é um processo socialmente construído, independentemente dos motivos pelos quais ocorre, se configura como passo fundamental na superação das desigualdades sociais decorrentes dessa ordem. Na introdução do texto de Rosaldo, Lamphere e Ortner as autoras expressam justamente essa posição, quando dizem que, junto a inúmeras outras mulheres, tentam compreender a posição feminina e mudá-la.

No trabalho de Yannoulas (2002, p. 11), ela cria um projeto que:

[...] pretende atuar no sentido de evitar aprovação de leis que levem à perda ou redução de direitos trabalhistas e previdenciários das mulheres, de contribuir para a aprovação de dispositivos legais que melhorem as condições de trabalho das mulheres, e de subsidiar a negociação de pautas trabalhistas com inclusão de cláusulas no que se refere à igualdade de direitos e de oportunidades.

Yannoulas (2002) define dois tipos diferentes sobre como funcionam as relações de gênero nos mercados de trabalho, dizendo que em nossa sociedade ocorre uma divisão sexual horizontal do mercado de trabalho, e uma divisão sexual vertical do trabalho.



Refere-se ao primeiro –horizontal– sob a ótica de que as mulheres em nossa sociedade se concentram em um determinado setor de atividade, geralmente aquele atribuído culturalmente às mulheres, pois quando não são extensões diretas da domesticidade, requerem atributos que são sempre ligados às mulheres, como paciência, docilidade, meticulosidade, delicadeza, e a autora cita como exemplo “as linhas de montagem da indústria eletromecânica.” (YANNOULAS, 2002, p. 15).

A divisão sexual vertical do trabalho estaria relacionada com o fato de as mulheres como grupo estarem em desvantagem em relação aos homens, em termos salariais, ascensão funcional (cargos) e condições de trabalho (em função de ser o homem, o responsável pelo sustento familiar). Segundo ela, “[...] foi demonstrado através de inúmeras pesquisas que para que elas ocupem o mesmo posto de trabalho, ou o mesmo *status* devem sempre apresentar um requisito a mais que seus colegas homens.”, Yannoulas (2002, p. 16). Acrescenta-se que quando um candidato e uma candidata ingressam numa empresa ou ascendem numa empresa em igualdade de condições, a preferência seria para o homem.

Em semelhante estudo, que ratifica a existência de uma “barreira” invisível, que impede a igualdade entre homens e mulheres sobre ascensão profissional, Araújo (2016, p. 31) descreve o conceito de “Teto de Cristal”:

Chama-se uma superfície superior invisível na carreira laboral das mulheres, difícil de passar, que impede seguir avançando. Seu caráter de invisibilidade é dado pelo fato de que não existem leis ou códigos sociais estabelecidos ou dispositivos visíveis que imponham tal restrição às mulheres, mas é construído com base em outras características de invisibilidade que são difíceis de detectar.

Yannoulas, (2002, p. 17) distingue ainda formas diferentes de discriminação, que são a direta ou manifesta, a indireta ou encoberta e a autodiscriminação. A direta encontra sua efetivação na distribuição desigual entre as vagas para candidatos do sexo feminino e masculino, onde as mulheres sempre ocupam uma concorrência maior, visto que o número de vagas é sempre menor, passando assim por um processo desigual de ingresso, pois conforme a autora:

[...] refere-se às regras e códigos instituídos para salvaguardar espaços de poder, ou seja, a exclusão explícita de um grupo social, em função de seu sexo/gênero, raça/etnia, religião, idade, nacionalidade, entre outros aspectos. Tem como consequência a manutenção dos membros de um determinado grupo em situação desvantajosa ou desfavorável.

A discriminação encoberta ou indireta se dá justamente no fato de que aumentando a concorrência entre as mulheres e diminuindo entre os homens,

indiretamente, se está fazendo uma seleção para que somente as mulheres mais preparadas intelectualmente, fisicamente e psicologicamente entrem, enquanto abre uma margem para que homens não tão preparados ingressem na corporação, visto que as vagas são maiores, e a concorrência é bem menor, Yannoulas, (2002, p. 17):

[...]consiste em idéias e práticas admitidas informalmente, influenciando um comportamento 'usual' e 'válido' para cada grupo social. Estas práticas, que parecem neutras, criam desigualdades entre pessoas com condições idênticas por sua raça/etnia, sexo/gênero, idade, religião, nacionalidade, entre outros aspectos.

Finalizando, a autodiscriminação se dá no contexto para a inscrição, pois as candidatas do sexo feminino, vendo que a concorrência será bem maior, se sentem menos capazes de exercer a função policial militar, primeiro por achar que não passará no concurso, e não faz sequer a inscrição, segundo, que acaba reafirmando a teoria de que esse trabalho é coisa de homem, por não questionar o atual sistema de vagas, a autodiscriminação seria, segundo Yannoulas, (2002, p. 18):

[...] uma espécie de vigilância internalizada que assegura o comportamento de acordo com os parâmetros delimitados pela manifestação encoberta ou indireta. Constitui-se de mecanismos internos de repressão que modelam nossos desejos, expectativas, anseios e motivações, de forma que algumas opções educacionais ou profissionais tornam-se impensáveis e outras fortemente orientadas ou condicionadas.

Vê-se que as três formas de discriminação são encontradas no atual processo de seleção e recrutamento de policiais militares do Distrito Federal. Por fim, Yannoulas (2002, p. 21) apresentou ainda através de dados estatísticos, a situação das mulheres nos mercados de trabalho no Brasil, bastante relevantes para confirmar sua tese de desigualdade entre os sexos:

A **segmentação ocupacional** no Brasil é das mais acentuadas, concentrando-se o trabalho das mulheres em poucas atividades do setor de serviços: serviços pessoais, administração pública, saúde, ensino, serviços comunitários, comunicações. 'O emprego doméstico representa 17% do trabalho feminino. Para efeito da comparação, entre os homens, apenas 1% tem essa ocupação (...). Um quinto das mulheres estão ocupadas em atividades agrícolas, 13,5% no comércio de mercadorias, 29,4% na prestação de serviços e 17,4% nas atividades sociais. Apenas 9% das mulheres ocupadas estão alocadas na indústria. Dos homens, 27% encontram-se neste setor (DIEESE, 2001).

.....  
As mulheres economicamente ativas ultrapassaram os homens economicamente ativos em anos de **escolaridade** (7 anos de escolaridade, em média, entre as mulheres e 6, em média, entre os homens), porém, elas recebem, em média, salários menores. Observa-se que, seja qual for o nível de escolaridade e o setor de atividade considerado, os salários das mulheres são inferiores ao dos homens. Assim, a escolaridade não constitui um fator que permita às mulheres o acesso a postos de trabalho de igual qualidade ou remuneração que os obtidos pelos homens. Isto significa que os avanços das mulheres com relação à escolaridade não têm sido

suficientes para modificar, de forma substancial, a desigualdade socioeconômica.

Definido o conceito de gênero, e a discriminação de gênero, ou os motivos sociológicos e antropológicos que fundamentam e legitimam a desigualdade entre homens e mulheres, através do “Teto de Cristal”, e visando os objetivos propostos, a fim de validar ou refutar a hipótese, é necessário que se aprofunde na relação do direito, da sociedade e da Polícia que garante o direito nesta sociedade.

## **2 A POLÍCIA MILITAR BRASILEIRA NO CONTEXTO DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E SOCIAIS**

Inicialmente, cumpre ressaltar que em nossa sociedade, as leis e normas que regem o chamado Estado Democrático de Direito, subordinam-se em concordância à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, promulgada pela Assembleia Nacional Constituinte em Brasília, em 5 de outubro de 1988:

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, p. 14).

Em decorrência deste dispositivo, todas as ações das instituições brasileiras, também são obrigadas a obedecer esta Constituição, visto que é por ela, e através dela que se fundamentam os conceitos do que é justo e direito na sociedade brasileira. Da mesma forma, aquelas ações que não estão em conformidade, são chamadas inconstitucionais, e por força de lei, necessitam se adequar ao que rege a Carta Magna do Brasil.

Discorrendo acerca dos direitos fundamentais no Brasil, especificamente no campo dos direitos humanos, cumpre salientar que não apenas a constituição cidadã<sup>3</sup> de 1988, mas várias legislações infraconstitucionais e mesmo internacionais, esforçam-se em erradicar toda e qualquer forma de discriminação entre povos, indivíduos, gêneros, posições políticas, religiosas e ideológicas.

---

<sup>3</sup>Apelido' dado à Constituição Federal, ou Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, visto que entre várias contribuições no campo dos Direitos Humanos, trouxe, nas palavras de Resende (2017) amplos direitos sociais, individuais e assistenciais, com fortalecimento do judiciário, acesso amplo ao voto e ampla garantia de direitos fundamentais.

Tratando-se da PMDF, instituição de direito público, organizada e mantida pela União, cuja missão precípua é a de polícia ostensiva e preservação da ordem pública, atuando, igualmente, como força auxiliar e reserva do Exército Brasileiro, subordinada ao Governador do Distrito Federal, tudo isto por força constitucional, Brasil (1988), certamente é participante do processo de promoção dos direitos humanos, entre eles, o de igualdade de gêneros.

A respeito do conceito de igualdade, Araújo (2016, p. 27), em relevante trabalho a respeito do tema, intitulado **Princípio da igualdade entre mulheres e homens na Polícia**, discorre acerca deste princípio “[...] a partir de três pontos de vista diferentes: como um valor, como princípio e como um direito fundamental.” O autor explica que esta tricotomia não se traduz em três igualdades diversas, mas podem ser entendidas como três abordagens para a mesma realidade.

Valor diria respeito ao objetivo a ser alcançado pelo legislador, podendo ser entendido também como o ‘espírito da norma’. No que tange à igualdade como princípio, estaria esta dividida em outras duas funções: Igualdade material e formal.

Segundo Araújo (2016, p. 27) a igualdade formal “Refere-se a uma série de exigências jurídico-políticas, resumidas no princípio da igualdade perante a lei”, ou seja, aquilo que a lei estabelece, ou em outras palavras, a letra da lei, a norma escrita, o estabelecido formalmente nos estatutos e códigos. Já a igualdade material “Trata a identidade em suas condições de existência; [...] exige a não discriminação, tanto que nenhum indivíduo deve ser privado do exercício e desenvolvimento de suas atitudes”, traduzindo-se como o ideal esperado, no mundo prático, com a materialização da igualdade formal.

Para uma sociedade livre de preconceitos, discriminações<sup>4</sup> e misoginias, como no caso da delimitação de vagas em concursos de admissão da PMDF excessivamente menor às mulheres (10%), não basta que a lei diga que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (igualdade formal), mas é necessário que as ações práticas do Estado, reafirmem positivamente que não há diferença entre os sexos, e isto se alcança, primariamente, não oferecendo vagas em número menor para determinado gênero em comparação a outro. Quando se faz necessário qualquer tipo de tratamento desigual (discriminação positiva) este deve refletir o

---

<sup>4</sup>Entende-se aqui o conceito de discriminação, como algo pernicioso, segregador, separatista e impróprio para a sociedade, e não diz respeito à chamada “discriminação positiva” (ou “reverse discrimination” em terminología *(sic)* anglo-saxónica *(sic)*.” (ARAÚJO, 2016, p. 21).

ideal buscado pela igualdade formal, a fim de garantir que através da diferença, se busque a igualdade (material).

As polícias em geral (Federal, Ferroviária Federal, Rodoviária Federal, Civil e Militar), enquanto mantenedoras do respeito ao contrato social – firmado pelos membros de determinada sociedade – zelam, fiscalizam e atuam para que os desvios não ocorram, através da orientação, advertência, ação de presença, e reprimem, imediata ou mediatamente os casos de desrespeito a este contrato, agindo no estrito cumprimento das leis, estatutos, decretos, normas administrativas, que lhes conferem parte do poder estatal para, dentro destas mesmas normas, garantir o bem estar coletivo.

O surgimento do poder de polícia e das polícias em si, na concepção de Floro (2013, p, 57), é “[...] tão antiga quanto o aparecimento das civilizações. Típica dos povos, variou no tempo e no espaço, à medida que as sociedades humanas se organizaram em Estado, cidade ou não, segundo os padrões culturais de cada uma.”

Segundo Floro (2013) a formação dos grupos humanos sociais mistos, diferente dos clãs, em que o poder decisório, punitivo e político residiam sobre o patriarca, demandou o estabelecimento de leis para que a convivência entre os homens pudesse ser viabilizada, afastando a selvageria, ou o exercício arbitrário das próprias razões, garantindo, assim, segurança social entre seus membros. Assim surge o poder de polícia, a fim de garantir o cumprimento das leis entre os membros daquele determinado grupo.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão – votada pela Assembleia Constituinte Francesa, em 26.08.1789, e incluída na Constituição de 1791, diz no seu art. 12 ser necessária uma força pública para garantir os direitos do homem e do cidadão..., e esclarece no art. 2º que esses direitos são a liberdade, a propriedade, a segurança e a resistência contra a opressão. (FLORO, 2013, p. 63).

No processo de formação da segurança pública brasileira, Floro (2013), faz referência ao Regimento de 1548 que continha 48 artigos, e teve por objetivo, entre outras coisas, regular o novo Governo na América, instituído como Governo-Geral, tendo como seu primeiro Governador, Tomé de Souza. Para organizar este Governo Geral, consequência da desordem administrativa, abusos dos donatários, resistência indígena, ataques piratas e desinteresse dos capitães-donatários à época das capitanias hereditárias, Tomé de Souza trouxe consigo um total de “seiscentos militares, alguns oficiais de linha, material bélico, funcionários reais, religiosos e o

Regimento de 1548 para regular o novo Governo na América.” (FLORO, 2013, p. 76).

O interesse deste regimento, segundo Floro (2013, p. 77) foi de estabelecer o que ele chamou de “princípio da nação em arma”, visto que cada morador da nova colônia de Portugal (Brasil) seria um soldado em potencial, a serviço do Governo-Geral, dando a entender que a segurança pública, bem como a proteção territorial, seria exercida pelos próprios moradores, proprietários de terras e bens em solo da colônia portuguesa, e não pelos portugueses.

A distinção do serviço militar de proteção territorial, para o serviço de policiamento e segurança pública, segundo nos relata Floro (2013), se deu por volta de 1574, quando o Rei português Dom Sebastião, criou as Ordenanças, em que todos os homens capazes com idade entre 18 e 60 anos, eram obrigados a servir, sendo este serviço não remunerado, a não ser em caso de mobilizações.

Alguns anos após a criação destas Ordenanças, seus membros começaram a se afastar do serviço militar para “[...] ser utilizadas em funções policiais, na manutenção da ordem interna local, à medida que o serviço de polícia se tornava prioridade em relação às atividades bélicas.” (FLORO, 2013, p. 80). Com isso, observa-se o cerne da atuação das polícias militares como forças auxiliares das forças armadas, modelo até hoje empregado no Brasil, conforme CF/88 (BRASIL, 1988, p. 86) “§ 6º As polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios. ”.

As atividades policiais, ao findar o século XVIII e nas primeiras décadas do século XIX, eram exercidas, conforme nos informa Floro (2013, p. 84), “[...] pelas ordenanças, pelas guardas municipais e pelos guardas pedestres, que nada mais eram que ordenanças pagas.”.

Buscou-se com esse apanhado histórico breve, salientar que a criação das instituições policiais remonta ao surgimento do próprio Estado. Em suma, onde estão organizados em comunidade pessoas sem vínculo familiar, com vistas a proverem sua própria segurança e subsistência, e com isso, demandando a necessidade de regular os direitos sociais em prol da convivência harmônica entre seus membros, haverá a necessidade de organismos isentos e imparciais, a fim de garantirem a prevalência do interesse coletivo, sobre os interesses particulares.

Estes organismos, ou organizações, legitimados pela própria norma, e munidos com o poder coercitivo, com possibilidade do uso legítimo e legal da violência, se materializam, no Brasil, pelas instituições policiais em geral.

Dando prosseguimento ao presente artigo, tratar-se-á do papel desempenhado pelas mulheres na segurança pública, ao longo dos anos no Brasil, e especialmente, na PMDF.

### **3 O PAPEL DESEMPENHADO PELA MULHER NA POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL**

Nos capítulos anteriores, buscou-se contextualizar o papel social da mulher no mercado de trabalho, a partir de um recorte dos estudos de gênero, de meados do Séc. XX até início do Séc. XXI, com o objetivo de verificar se a hipótese de que o tratamento dispensado às mulheres, mesmo com os movimentos feministas alcançando relevantes avanços, continua a registrar discriminações, preconceitos, misoginias, de forma indireta, velada ou não declarada, conforme Araújo (2016, p. 129-131).

A despeito do número de legislações internacionais de proteção aos direitos das mulheres, entre elas, a *Carta das Nações Unidas de 1945*, *Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)*, *Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher (1948)*<sup>5</sup>, *Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher (1953)*<sup>6</sup>, *Convenção da OIT no. 111 (1958)*<sup>7</sup>, *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as mulheres – CEDAW*<sup>8</sup> (OBSERVATÓRIO BRASIL DE IGUALDADE DE GÊNERO, 2011), são expressivos os estudos que apontam uma discriminação não fundamentada de acesso às mulheres no âmbito da segurança pública, e quando ingressam, são submetidas a

<sup>5</sup> Promulgada no Brasil por meio do decreto no. 31.643, de 23 de outubro de 1952.

<sup>6</sup> A convenção foi aprovada pelo Brasil em 20 de novembro de 1955, por meio do decreto legislativo no. 123. Sua promulgação ocorreu em 12 de setembro de 1963, pelo decreto no. 52.476.

<sup>7</sup> Dispõe sobre a discriminação em matéria de Emprego e Profissão. Ratificada pelo Brasil em 1965. Promulgada em 19/01/1968, por meio do Decreto no. 62150.

<sup>8</sup> Disponha aos países participantes o compromisso do combate a todas as formas de discriminação para com as mulheres. No Brasil, o Congresso Nacional ratificou a assinatura, com algumas reservas, em 1984. Tais reservas foram suspensas em 1994 pelo decreto legislativo no. 26. Promulgada por meio do decreto no. 4.377, de 13 de setembro de 2002. Em 06 de outubro de 1999, foi adotado, em Nova York, o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher. O protocolo determina a atuação e define as competências do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher na recepção e análise das comunicações recebidas dos Estados Partes. O protocolo foi aprovado pelo Brasil em 06 de junho de 2002, por meio do decreto legislativo no. 107. Sua promulgação se deu em 30 de julho de 2002, por meio do decreto no. 4.316.

um preconceito velado que as fazem serem direcionadas a funções de menor complexidade, ou de grau de decisão estratégica menor que a dos homens. (ARAÚJO, 2016).

Todas estas legislações internacionais buscam minimizar as formas de discriminação, violência, segregação, mobilizando as nações participantes a criar e implementar leis que favoreçam os direitos humanos. No campo laboral, e com foco nas relações de gênero, a Convenção da OIT nº 111 assim define o termo discriminação:

Art. 1 – (...).

1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

[...]

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação. (OIT 111, 1958).

Pode-se observar que o propósito do texto é impedir que as oportunidades de acesso a emprego ou profissão sejam limitadas a determinado grupo, em decorrência do sexo, a não ser que essa exclusão seja decorrente de determinada qualificação específica para exercício da atividade. Dada essa exceção, pergunta-se: O exercício de Polícia Ostensiva exige qualificação específica que o sexo feminino é incapaz de executar? Caso a resposta seja negativa, a delimitação de ‘até’ 10% vagas em concursos para mulheres tornar-se-ia discriminatória.

Nesta mesma linha de raciocínio, acompanhando os estudos de Rosaldo, Lamphere e Ortner (1979), tem-se o trabalho de Barsted e Hermann (2001, p. 7):

De fato, apesar da vigência, desde 1979, da *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres – CEDAW*, [...] as discriminações contra as mulheres por motivo de sexo ainda são recorrentes em grande parte desses países. Mesmo depois das mudanças de algumas leis nacionais para se adaptarem ao texto da Convenção, como é o caso do Brasil, costumes e práticas sociais ainda continuam a ser obstáculos para a implementação da igualdade e da equidade de gênero.

No âmbito da PMDF, essa menor disponibilidade de vagas para as mulheres, na proporção de 1 vaga feminina para 9 vagas masculinas, está estabelecida através da Lei Federal nº 9.713, especificamente no em seu “Art. 4º O efetivo de policiais militares femininos será de até dez por cento do efetivo de cada Quadro.” (BRASIL, 1998) e disciplinada no âmbito administrativo interno através da Portaria PMDF Nº 513, de 16 de junho de 2006:



Art. 1º O número de vagas de policiais militares femininos para cada concurso será definido pelo Comandante-Geral da Corporação por ocasião da publicação do respectivo edital.

Parágrafo único. Para a fixação do número de vagas a que se refere o “caput” deste artigo levar-se-á em consideração:

I – os claros existentes nos quadros, verificada a conveniência e oportunidade do seu preenchimento total ou parcial;

**II – a obediência ao limite de até 10% (dez por cento) de policiais militares femininos em relação ao efetivo de cada quadro, limite esse que deverá ser aferido computando-se as promoções decorrentes do respectivo concurso.**

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. (PMDF, 2006) [grifo nosso].

Observando-se o dado acima, percebe-se que há uma distinção entre homens e mulheres dentro do sistema de seleção para admissão à PMDF, visto que o espírito da lei não pretende diminuir a segregação feminina nos corpos policiais - garantindo o acesso mínimo de mulheres na corporação - e sim de reafirmar uma conduta de pré-conceitos e de subvalorização do sexo feminino na sociedade atual, restringindo que a PMDF aumente seu efetivo feminino, visto não haver qualquer estudo ou fundamentação que ampare essa norma restritiva de acesso às mulheres aos cargos policiais.

A consequência desta restrição, na prática, é um confinamento das poucas mulheres, em atividades socialmente consideradas femininas dentro da corporação (secretária, comunicação social, telefonista, atendente de protocolo, policiamento comunitário), segregando-as e institucionalmente fazendo com que as próprias policiais femininas se sintam menos capazes de atuar em áreas operacionais pertencentes ao “sexo alfa”<sup>9</sup> (BOPE<sup>10</sup>, GTO<sup>11</sup>, motos, motoristas de viaturas). Dando sustentação a esta afirmação, temos a pesquisa de Araújo (2016, p. 131), “A pesquisa identificou que cerca de 80% das mulheres entrevistadas da PMDF trabalham em cargos administrativos”.

Segundo o pesquisador, este fato revela uma tendência ao preconceito e desigualdade através de uma segregação ocupacional horizontal e segregação ocupacional vertical, aos moldes do estudo de Yannoulas (2002), abordado no primeiro capítulo deste artigo.

<sup>9</sup> Termo retirado da biologia, que visa identificar o membro mais importante do grupo ou da comunidade, como o líder da matilha, o chefe do bando, podendo na natureza ser exercido por um membro do sexo masculino ou feminino, como no caso da abelha rainha. O conceito foi introduzido pela sociologia, nos estudos de gênero, para abordar apropriadamente a ‘preferência’ do sexo masculino sobre o feminino na sociedade, relegando à mulher, ou o gênero feminino, um papel secundário.

<sup>10</sup> Batalhão de Operações Especiais.

<sup>11</sup> Grupamento Tático Operacional.

No segundo capítulo deste trabalho, pontuou-se a formação das polícias como uma decorrência da necessidade de se controlar a violência e os abusos de indivíduos, contra a propriedade e as pessoas. As chamadas Ordenanças (FLORO, 2013), por força de Regimento Real de Portugal, obrigava qualquer homem capaz, em idade entre 18 a 60 anos, a colocar-se na condição de participante das Ordenanças, com possibilidade de serem convocados para guerra, inclusive.

Desta forma, compreende-se que a história da segurança pública se confunde com o caráter belicoso, de enfrentamento, combate e embate, tão próprio dos machos, guerreiros. Conforme nos aponta Araújo (2008), o arquétipo policial guerreiro e combatente, embora ultrapassado e internacionalmente combatido, visto a predominância da valorização dos direitos humanos, da resolução pacífica de conflitos, e das ações de segurança pública voltadas à prevenção, continua impregnando na visão da sociedade e mais especificamente no nicho policial, que “Polícia não é lugar para mulher”.

Durante muito tempo, o arquétipo do militar, em especial o do policial, foi cunhado como másculo, alto, forte, corajoso, guerreiro, valoroso, musculoso dentre outros. Estes aspectos são comumente relacionados à figura do macho dominador. Porém, em 1983, a PMDF passou a conviver com a presença feminina em seus quadros. (ARAÚJO, 2008, p. 68).

Embora a regra seja esta, na atualidade, com o avanço das teorias de gênero, o empoderamento feminino e a qualificação cada vez maior das policiais femininas, o espaço antes ocupado apenas por homens, dentro da corporação, vem sendo paulatinamente alcançado por mulheres, tendo, inclusive, no ano de 2012<sup>12</sup>, uma mulher alcançado o segundo nível de comando da corporação, de Subcomandante Geral, sendo a primeira mulher na PMDF a alcançar tal feito, e a única, até o presente momento.

Conforme estudo realizado pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), este processo de mudança de paradigma na segurança pública, de uma força militar violenta e de repressão, para uma força de resolução de conflitos através de ações proativas, de prevenção, com menor enfrentamento físico e utilização de técnicas menos letais, começou, coincidentemente ou não, com os movimentos feministas que lutaram pelo ingresso das mulheres nos nichos antes ocupados apenas por homens, como é o caso das Polícias Militares.

A entrada de mulheres nas Instituições de Segurança Pública no Brasil é recente, somando pouco mais de 50 anos de história. De acordo com

---

<sup>12</sup> CORONEL RR VANUZA NAARA DE OLIVEIRA ALMEIDA.

autoras que se dedicaram ao tema (Calazans, 2003, Soares e Musumeci, 2005), um marco para esse fato histórico foi a criação de um Corpo Feminino na Guarda Civil do Estado de São Paulo, em 1955. Posteriormente, já nos anos 1970, esse grupo foi integrado à recém-formada Polícia Militar do Estado de São Paulo. Ainda de acordo com o inventário realizado por Soares e Musumeci, foi também a partir dos anos 1970 que as Polícias Militares de outras unidades da federação passaram a incorporar mulheres aos seus quadros de pessoal, o que às vezes foi feito de forma unificada nos quadros masculinos e às vezes não. (SENASP, 2013, p. 14).

Na PMDF, o ingresso de mulheres se deu em 1983, quando a primeira turma formou 84 novas policiais militares, de um total de 100 que iniciaram o curso, na primeira turma de policiais femininas, na extinta CPFem, conforme Lisboa (2013).

Quadro 1: Ingresso de mulheres nas Polícias Militares no Brasil

<b>Unidade Federativa</b>	<b>Ano de Ingresso das Mulheres</b>
AC	1985
AI	1988
AM	1982
AP	1989
BA	Não Informou
CE	1994
DF	1983
ES	1983
GO	1986
MA	1982
MG	1982
MS	Não informou
MT	Não informou
PA	Não informou
PB	1987
PE	1993
PI	Não informou
PR	1978
RJ	1982
RN	1987
RO	Não informou
RR	2000
RS	1986
SC	1983
SE	Não informou
SP	1959

TO	1986
Fonte: Banco de Dados Polícia Militar e Gênero, CESeC/UCAM e SENASP/MJ. In Soares, Bárbara Musumeci e Musumeci, Leonarda. 2005. Mulheres Policiais. Presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro, p. 173.	

Em 2013, ano em que a PMDF comemorou 30 anos do ingresso de mulheres na corporação, o Centro de Comunicação Social (CCS) emitiu em seu site, uma reportagem enaltecendo a evolução dos direitos femininos e sua atuação nas atividades de policiamento ostensivo na capital federal, destacando um argumento importante, que possivelmente sustente, ainda hoje, essa discriminação legitimada:

Até 1990, as mulheres serviam em um quartel específico para elas. “O que elas fazem aqui?”. Segundo a capitã Maria Aparecida Meirelles, essa era a frase que elas mais ouviam na época. Não havia batalhões mistos. A Polícia Militar se cercava de zelo para evitar que o contato com os homens prejudicasse o trabalho. A responsabilidade das mulheres se limitava ao atendimento assistencial a crianças, idosos e a outras mulheres. (PMDF, 2013).

Em 1986, através da Lei Federal nº 7.491, foi legalmente criado o Quadro de Oficiais Policiais Militares Femininos (QOPMF) e o Quadro de Praças Policiais Militares Femininos (QPPMF), para comporem a Companhia de Policiamento Feminino. Nesse primeiro momento, as mulheres policiais militares não se “misturavam” com os policiais, com vistas a não prejudicar o trabalho de policiamento “de verdade”. O serviço feminino era algo secundário, complementar ao trabalho operacional, sem o objetivo direito de prevenir o crime, reservado aos homens, conforme se observa na no estudo da SENASP:

Nesta nova abordagem, a inclusão de mulheres teve como objetivo a ‘humanização’ de setores das corporações policiais com o objetivo de melhorar a imagem da polícia, aproximá-la da população, e oferecer atendimento adequado à população vulnerável – mulheres, crianças, idosos, entre outros. A literatura também não ignora que a entrada de mulheres para essas funções contribuiu para liberar os homens das atividades administrativo-burocráticas, permitindo que estivessem atuando nas linhas de frente, ocupando os postos mais altos da hierarquia e participando de atos de bravura e coragem no combate à criminalidade urbana. (SENASP, 2013, p. 17).

Em decorrência desta visão, eivada de um conceito equivocado de gênero e da própria natureza de policiamento, é que as mulheres muitas vezes - por força de uma coerção social interna - se reservam ao papel administrativo, na atividade meio, receando atuar na linha de frente, mas, segundo Araújo (2008, p. 69-72), quando rompem com esse tabu, atuando na atividade fim, e o tem feito cada vez com maior intensidade, destacam-se, surpreendendo aos colegas, e a si próprias.

Esta constatação de surpresa se dá, em grande parte, por uma quebra de paradigma social a respeito do trabalho efetuado hodiernamente pelos policiais, visto que embora se autodenominem guerreiros, combatentes e “caçadores”, a verdadeira natureza da Polícia Ostensiva, é preventiva, e embora sem dados concretos, empiricamente sabe-se que a maioria das intervenções policiais nas ocorrências, são solucionadas sem o uso da força, através da verbalização, superioridade numérica, utilização correta dos princípios da abordagem, orientação, advertência, supremacia de meios. E mesmo quando o uso da força se faz necessário, os Instrumentos de Menor Potencial Ofensivo (IMPO)<sup>13</sup> garantem uma atuação com o mínimo de esforço físico por parte do agente.

Mas ainda que o serviço de policiamento ostensivo seja tão bem executado por mulheres, quanto por homens, visto que desde o ingresso das policiais femininas, ainda em 1983, não houve estudos que comprovassem o prejuízo operacional com sua atuação, fato é que ainda hoje, seja por força legal, seja por uma cultura de discriminação, as mulheres continuam sendo relegadas a papéis secundários na instituição, conforme estudo da SENASP (2013, p. 18).

Um inventário dos obstáculos colocados às mulheres nas instituições de segurança pública mostra que estes são de diferentes tipos e naturezas. Alguns são formais – como a restrição para ingresso nas polícias militares que define o percentual de vagas que podem ser preenchidas por mulheres a cada novo concurso público (Calazans, 2003). Outros são informais, como o chamado ‘teto de vidro’ que inviabiliza o acesso das mulheres aos postos mais elevados da hierarquia policial (Silveira, 2009), e aqueles obstáculos que se expressam nas relações cotidianas, como a rejeição de mulheres para o desempenho de determinadas atividades, a recusa de alguns policiais em trabalhar com mulheres (Souza, 2011), as ‘piadinhas’ e ‘gracejos’, o assédio sexual e moral, a inadequação da infraestrutura para acolher mulheres em delegacias e batalhões, entre outros que são relatados pelas pesquisas.

Cumprе salientar, que esta realidade de 10% de mulheres em média, na PMDF, não é própria desta corporação, mas é uma realidade em quase todas as polícias militares brasileiras. Em outro estudo da SENASP, considerando o ano base de 2013, foi levantado o número de policiais militares, por gênero, conforme abaixo:

---

<sup>13</sup> Qualquer equipamento que possa ser utilizado pelo policial no cumprimento do dever, seja ele a algema, tonfa, uso de gás de pimenta/CS, espuma de pimenta/CS, Armamento de Lançamento de Eletrodos Energizados (ALEE), Bastão retrátil etc.

Quadro 2: Efetivo na ativa das Polícias Militares e percentual por sexo, 2013

UF	Masculino	%	Feminino	%	Total	% em relação ao efetivo total informado
AC	2.471	91,1	241	8,9	2.712	100,0
AM	7.970	86,1	1.080	11,7	9.050	97,8
AP	2.946	79,6	754	20,4	3.700	100,0
BA	26.714	86,1	4.325	13,9	31.039	100,0
DF	14.102	91,4	1.328	8,6	15.430	100,0
ES	7.518	88,5	973	11,5	8.491	100,0
MA	8.856	93,9	576	6,1	9.432	100,0
MG	38.519	91,5	3.596	8,5	42.115	100,0
MS	4.833	92,5	422	8,1	5.255	100,6
MT	5.994	91,1	585	8,9	6.579	100,0
PA	14.286	89,7	1.634	10,3	15.920	100,0
PB	8.563	92,4	700	7,6	9.263	100,0
PE	18.003	90,3	1.723	8,6	19.726	99,0
PI	4.975	91,9	360	6,7	5.335	98,6
PR	19.314	91,3	1.833	8,7	21.147	100,0
RJ	42.147	91,4	3.988	8,6	46.135	100,0
RO	4.902	91,8	435	8,2	5.337	100,0
RR	1.426	85,4	243	14,6	1.669	100,0
RS	20.392	88,0	2.777	12,0	23.169	100,0
SC	10.656	92,4	877	7,6	11.533	100,0
SP	78.441	89,3	9.428	10,7	87.869	100,0
TO	3.364	87,7	471	12,3	3.835	100,0
Total	346.392	90,0	38.349	10,0	384.741	99,8

Fonte: SENASP (2017, p. 50)

Em suma, embora os períodos de ingresso das mulheres nas polícias militares tenham ocorrido em anos aproximadamente semelhantes, fruto de um esforço dos movimentos sociais pela emancipação da mulher, e embora o padrão de delimitação de vagas nos concursos seja igualmente semelhante, a discussão acerca da necessidade de se limitar as vagas, considerando o gênero exclusivamente para delimita-las, carece de fundamentação estatística, probabilística, numérica, que mostre que esta delimitação não é fruto de discriminação, mas se reveste de qualificação necessária.

Para se provar que a delimitação não se traduz em discriminação, seria necessário que se comprovasse, primeiramente, que o serviço policial é impróprio para mulheres, visto que se não há essa comprovação, não se justifica a limitação.

No campo prático, nos concursos de admissão, verifica-se a materialização da discriminação, em relação à oportunização de condições iguais de concorrência entre os gêneros. No concurso para oficiais da PMDF de 2017, segundo dados do Instituto Americano de Desenvolvimento (IADES, 2017), instituição promotora do concurso, em comunicado emitido em 03 de mar. 2015 o número de inscritos foi de

10.420 candidatos masculinos e 3.300 candidatas femininas, para um total de 135 vagas para o sexo masculino e 15 vagas para o sexo feminino. Proporcionalmente a concorrência foi a seguinte:

Quadro 3: Concorrência ao concurso do CFOPMDF 2017, por sexo

Candidatos	Vagas		Concorrência candidatos/vaga
Masculino	10.420	135	77,19
Feminino	3.300	15	220

Fonte: IADES (2017)

Notadamente, o interesse das mulheres em ingressarem na PMDF é expressivo, o que demonstra que o número de policiais femininas, qualificadas, intelectual, física, psicologicamente poderia ser bem maior, caso a lei não restringisse o acesso de mulheres aos quadros policiais. Na prática, com essa concorrência consideravelmente menor para homens, devido ao número de vagas destinadas ser maior, ocasiona que mulheres com conhecimento teórico, e por vezes fisicamente mais capazes, ficam de fora do concurso, permitindo o acesso de homens (unicamente por serem homens) em detrimento de mulheres mais capacitadas para o exercício dos cargos exigidos em edital, e sem que exista qualquer amparo para esta discriminação.

Por fim, cumpre salientar que em 2012, deu entrada no Congresso Nacional, Projeto de Lei 3408/2012, visando alterar a porcentagem de vagas destinadas ao sexo feminino nos concursos de admissão à PMDF de 10% para 30%. Na justificção do projeto, a autora assim se expressa:

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, a começar pelo percentual irrisório, hoje de até dez por cento, para elas reservado no efetivo daquela corporação. Acreditamos que, de certa forma, esse aviltamento 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. Não bastasse, é patente como as mulheres, quando policiais, têm desempenhado com excelência as suas atribuições; o que torna absolutamente inaceitável a discriminação legal hoje existente. (PL 3408/2012).

## 4 METODOLOGIA

Do ponto de vista epistemológico, o artigo busca no campo de estudos uma resposta capaz de confirmar ou rejeitar suas suposições (VIEGAS, 1999), sendo, portanto, exploratória, empregando uma metodologia empírico-sociológica (ARAÚJO, 2016).

Não se constitui em trabalho original, tendo caráter de resumo de assunto, amplamente discutido no campo sociológico, antropológico e policial. Quanto aos objetivos, além de exploratória, a pesquisa possui um objetivo explicativo, na medida em que procura identificar as causas que justifiquem a delimitação de vagas em concursos de admissão da PMDF para mulheres.

Quanto à técnica de observação participante ou sistemática, dada a impossibilidade óbvia do autor, que é do sexo masculino, se incluir no grupo de mulheres pertencentes à PMDF, o pesquisador estará fora do objeto, tentando não interferir no resultado obtido (VIEGAS, 1999) através de aprofundada pesquisa bibliográfica.

A situação da mulher policial militar é descrita e analisada através de levantamentos estatísticos e investigação documental das normas legais e registros da Corporação Policial Militar do Distrito.

A catalogação das normas que tratam do assunto, tanto as de âmbito interno à Corporação, quanto as de âmbito estatal e internacional, é feita para esclarecer o embasamento da postura assumida pela PMDF e os possíveis lapsos cometidos com relação às próprias normas e avaliar a extensão da incorreção na interpretação de leis para beneficiar uma população, bem como suas consequências. Aqui a pesquisa parte do pressuposto que “[...] formações sociais são contraditórias o suficiente para que sejam também historicamente superáveis” (DEMO, 1995, p. 89). As leis brasileiras não deixam de ser um emaranhado que esconde algumas incoerências que podem, a partir da análise isenta e fundamentação teórica, serem denunciadas como geradoras de conflitos e injustiça social e, exatamente por isso, essas incoerências devem ser listadas, desqualificadas e superadas.

O local de pesquisa está limitado à região de operação da PMDF, o próprio Distrito Federal, sem delimitação de localidade específica, visto que o efetivo policial é deslocado a partir de um quartel até uma zona onde haja perturbação da ordem.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o problema do presente artigo, sobre a constitucionalidade do Art. 4º da Lei Federal nº 9.713, “O efetivo de policiais militares femininos será de até dez por cento do efetivo de cada Quadro.”, (BRASIL, 1998) nos concursos de admissão para a PMDF, em meio a um Estado Democrático de Direitos, e buscando validar a hipótese de que não haveria fundamento jurídico, tampouco sociológico, que justificasse esta delimitação de vagas em concursos da PMDF para as candidatas do sexo feminino, sendo esta limitação uma materialização da discriminação em relação ao gênero feminino, tendo sua raiz em “pré-conceitos” e noções equivocadas por parte da sociedade como um todo acerca do que as mulheres são capazes de realizar, quando se trata da utilização de suas capacidades físicas no desempenho de suas funções, o levantamento bibliográfico provou que a hipótese se confirma no âmbito da PMDF.

A pesquisa buscou analisar, a partir da ótica de gênero, e com fulcro no princípio da igualdade, a inconstitucionalidade ou constitucionalidade da regra de recrutamento e seleção de novos policiais militares. Assim, o trabalho estruturou-se em três objetivos específicos, investigando a existência do “Teto de Cristal” no âmbito da carreira feminina na PMDF, descrevendo as atribuições das Polícias Militares brasileiras ante à Constituição Federal de 1988, num recorte histórico e constitucional, para finalmente, analisar o papel atualmente desempenhado pelas mulheres na PMDF, decorrente da Lei Federal que lhes garante até 10% de vagas nos concursos de admissão, abordando se esta delimitação é constitucional, ou fruto de uma discriminação de gênero, não amparada pela CF/88.

Em assim sendo, após análise discorrida ao longo de toda pesquisa se conclui que a hipótese de que a Lei nº 9.713 que delimita 10% das vagas para mulheres nos concursos de admissão à carreira policial militar é inconstitucional, confirmou-se porque, ao reunir pesquisadores na área de segurança pública, de gênero e de antropologia, restou pacificado o consenso a respeito da discriminação sofrida pelas mulheres, no oferecimento de condições igualitárias para as atividades laborais, e em especial à PMDF, considerando a concorrência expressivamente maior para mulheres nos concursos de admissão aos diversos Quadros, em decorrência da restrição e de livre concorrência para admissão.

Relevante se faz registrar que ao longo da pesquisa bibliográfica, visando confirmar se existe fundamento para a limitação de vagas em concursos, não foi identificada, sequer uma legislação, estudo ou documento que ratifique a necessidade de que o número de homens seja superior ao de mulheres no âmbito da segurança pública, ou tão discrepante em comparação aos quadros atualmente apresentados, de apenas 10% de mulheres, em média na PMDF.

O tema do direito à igualdade de gêneros na corporação não foi esgotado no presente trabalho, tampouco se exauriu a possibilidade de discussão acerca do papel feminino nas atividades de segurança pública, visto que ao identificar um aspecto de discriminação - legalmente existente em nosso sistema jurídico a respeito da igualdade de gêneros - podem ser identificados tantos outros aspectos jurídicos, administrativos e sociais que reforcem a discriminação e a segregação feminina na PMDF, na segurança pública do DF, e mesmo brasileira, como nos apontam os estudos da SENASP.

A pesquisa identificou que é importante que as instituições responsáveis pela promoção da igualdade e dos direitos humanos, despertem para a situação de desigualdade entre homens e mulheres na PMDF, revendo as quotas para ingresso das mulheres nos concursos, e no âmbito interno, que seja revista a média de policiais femininas distribuídas entre as funções administrativas e operacionais para que haja equilíbrio entre eles.

**THE ENTRY OF WOMEN IN THE MILITARY POLICE OF THE FEDERAL DISTRICT: An analysis from the point of view of the constitutional principle of gender equality**

This paper discusses the entry of women into the Military Police of the Federal District (PMDF) from the point of view of the constitutional principle of gender equality. Such an approach is of considerable importance for the exercise of law within the Military Police Institution, and for society itself, analyzing the delimitation of only 10% of vacancies in women's competitions, deriving from infraconstitutional law, based on the principle of equality envisaged in the Constitution of the Republic of 1988, having as the supporting scope of this analysis, legal, and gender issues. The objective of this study is to analyze the gender problem, and with the principle of equality, the (in)constitutionality of Federal Law No. 9.713, of 1998, regarding the determination of vacancies for the different sexes, as expressed in the Constitution of the Republic of 1988, in its article 5, item I. From the epistemological point of view, the research will seek a response capable of confirming or rejecting the assumptions, following the conception of Viegas (1999, 131), being therefore of a nature Exploratory and grounded in bibliographic research. The methodological tools used

to achieve the objectives of the research will be the documentary analysis of data, legal norms and records of the PMDF Corporation. The research showed that Law 9.713, which delimits 10% of the vacancies for women in the competitions for admission to the military police career, is the result of discrimination, since it does not find grounds for differentiating between genders. The result is also confirmed by the (ARAÚJO, 2016, page 128) research that "[...] points out that women are victims of discrimination in the Brazilian Police Forces [...], since these environments are Archetypes of man, ".

**Keywords:** Equality. Gender Relationships. Military Police of the Federal District

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Marcos de. **Mobilidade Social, Multiculturalismo ou Discriminação na Polícia Militar**: Um estudo sobre estigmas e preconceitos na corporação. Brasília: Fortium, 2008.

\_\_\_\_\_. **Princípio da igualdade entre mulheres e homens na Polícia**. Curitiba: CRV, 2016.

BARSTED, Leila Linhares; HERMANN, Jacqueline. Apresentação. **As mulheres e os direitos humanos**: Os direitos das mulheres são direitos humanos. Rio de Janeiro: CEPIA, 2001.

BRASIL. Constituição de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1989.

\_\_\_\_\_. PL-3408/2012. **Aumenta para trinta por cento o percentual de policiais militares femininos na Polícia Militar do Distrito Federal**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2012. Disponível em <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=536775>>. Acesso em 19 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). **Mulheres nas instituições de segurança pública**: estudo técnico nacional / Secretaria Nacional de Segurança Pública. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2013.

\_\_\_\_\_. Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). **Perfil das instituições de segurança pública 2013 (ano-base 2013)**. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, SENASP, 2017. Disponível em <[http://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/acervo/pagina\\_pesquisaperfil/](http://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/acervo/pagina_pesquisaperfil/)>. Acesso em 19 de jun. 2017

\_\_\_\_\_. **Lei Federal nº 9.713**, de 25 de novembro de 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9713.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9713.htm)>. Acesso em 22 de maio 2017.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1995.

FLORO, Leozítor. **A Polícia Militar através dos tempos – dos Primórdios ao Regimento Regular de Cavalaria**. Belo Horizonte: Centro de Pesquisa e Pós-graduação da PMMG, Vol. 1, 2013.

INSTITUTO AMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. **Concurso público de admissão ao curso de formação de oficiais policiais militares da PMDF (CFOPM)**: Edital nº 35/DGP-PMDF, de 17 de nov. 2016. Quantidade de inscrições homologadas. Disponível em: <<http://www.iades.com.br/inscricao/upload/166/201703031078432.pdf>>. Acesso em 19 jun. 2017

LISBOA, Edgar. **Em 30 anos, mulheres na PMDF conquistaram direitos**. Disponível em: <<http://www.edgarlisboa.com.br/em-30-anos-mulheres-na-pmdf-conquistaram-direitos/>>. Acesso em 15 de jun. 2017.

MEAD, Margaret. **Sexo e Temperamento**. São Paulo: Perspectiva, 1988.

OBSERVATÓRIO BRASIL DE IGUALDADE DE GÊNERO OBSERVATÓRIO BRASIL DE IGUALDADE DE GÊNERO. **Principais Documentos Internacionais para a Promoção dos Direitos das Mulheres e da Igualdade de Gênero**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm)>. Acesso em 14 de jun. 2017.

OIT. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm)>. Acesso em 13 de jun. 2017.

PMDF. **Portaria Nº 513**, de 16 de Junho de 2006. Disponível em: <<https://intranet.pmdf.df.gov.br/controlLegislacao2/PDF/808.pdf>>. Acesso em 22 de maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Presença feminina completa 30 anos no policiamento do Distrito Federal** Disponível em: <<http://www.pmdf.df.gov.br/site/index.php/noticias/destaques/459-presenca-feminina-completa-30-anos-no-policiamento-do-distrito-federal>>. Acesso em 19 de jun. 2017.

RESENDE, Marília Ruiz e. **A constituição de 1988**. 2017. Disponível em: <<http://www.politize.com.br/constituicao-de-1988/>>. Acesso em 14 de jun. 2017.

ROSALDO, Michelle Zimbalist; LAMPHERE, Louise. Introdução. *In*: ROSALDO, Michelle Z. (Coord.); LAMPHERE, Louise. **A Mulher, a Cultura e a Sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

SEGATO, Rita Laura. Os percursos do gênero na antropologia e para além dela. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília: UnB, Vol. XII, n. 2, 1997.

VIEGAS, Waldyr. **Fundamentos de Metodologia Científica**. Brasília: Paralelo 15, Editora Universidade de Brasília, 1999.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê:** políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

## ANEXO A - Em 30 anos, mulheres na PMDF conquistaram direitos (Reportagem)

2017-6-19

PrintFriendly.com: Print &amp; PDF

### Em 30 anos, mulheres na PMDF conquistaram direitos

[www.edgarlisboa.com.br/em-30-anos-mulheres-na-pmdf-conquistaram-direitos/](http://www.edgarlisboa.com.br/em-30-anos-mulheres-na-pmdf-conquistaram-direitos/)

Admin



**Brasília** – Em 30 anos da presença feminina na Polícia Militar, as mulheres conquistaram direitos, como assumir o posto de coronel, chefiar unidades da corporação e até mesmo casar – essas primeiras oficiais ingressaram como soldados, o posto máximo que alcançariam era o de capitã e, para subir ao altar, precisavam completar dois anos de serviço.

“Meu noivo esperou cinco anos para a gente se casar”, lembrou a coronel Vanuza Naara de Oliveira Almeida – que pediu que ele aguardasse um pouco mais de tempo porque desejava

ser oficial e precisou ir a Minas Gerais participar do curso de formação.

Ela foi uma das cem selecionadas em 1983, quando foi aberto o primeiro concurso – em seis meses, foram registradas baixas e apenas 84 formaram-se soldados.

Algumas desistências ocorreram durante os primeiros 40 dias, quando precisaram ficar confinadas no quartel – “dormíamos em alojamentos, cada uma tinha sua cama, com nome e recebíamos punição caso não estivesse tudo certinho”, recordou a coronel Verônica Lúcia Dantas.

A coronel Almeida entrou na PM com 24 anos, formada em fisioterapia pela Universidade Federal de Pernambuco – ela morava em Recife e veio para Brasília por conta da transferência do pai, também militar, para a capital federal.

“Chegamos (a família) em abril daquele ano e, em maio, abriu o concurso. Meu pai me incentivou, meu noivo na época e hoje marido e meus irmãos também me incentivaram a participar”, disse.

Mas, nem mesmo conviver com um oficial do Exército a preparou para o que encontrou quando ingressou na corporação: “Não foi fácil. Eu não me imaginava uma militar, até mesmo pela formação acadêmica na área de saúde, e nós precisamos conquistar o nosso espaço, mostrar que podíamos”.

Almeida formou-se como a número 02 em sua turma – isso significa que ela seria a segunda em prioridade quando oportunidades de graduação aparecessem.

“No dia de formatura, a 01, eu ainda lembro o nome dela, era Ingrid. Na época ela era noiva e, quando terminou o curso, precisava decidir entre a carreira e o namoro. Ela optou pelo casamento. O noivo passou em um concurso em outra cidade”, lembrou.

Vanuza Naara de Oliveira Almeida começou soldado e entrou para a reserva após ocupar por um ano o posto de subcomandante geral da PMDF, o segundo maior da corporação. A ascensão se deu em 28 anos de dedicação

ao serviço.

Segundo a coronel Dantas, o preparo foi árduo, mas necessário: “Tínhamos aula de defesa pessoal, direção defensiva, tínhamos que saber datilografar. Aprendemos a nos comunicar por rádio, o código internacional de comunicação, policiamento ostensivo, como nos portar na rua, seja em viaturas ou a pé”.

Enquanto formavam-se, também conquistavam direitos. Em 1988 o Brasil ganhou uma nova Constituição Federal, e, com esse documento em mãos, elas recorreram à Justiça em busca de igualdade.

“O decreto de criação da PM feminina dizia que a companhia seria comandada por uma mulher, que chegaria ao posto de capitão e que a missão da companhia seria o policiamento ostensivo com público específico, mulheres, idosos, crianças e adolescentes”, disse Dantas.

A mudança só começou em 1990, com o primeiro curso misto no Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças, em Taguatinga, que teve entre suas primeiras instrutoras, a, hoje coronel, Maria Costa, também pioneira.

“Como sempre gostei de estudar, me destacava nos concursos, tinha perfil então fui designada para a função”, lembrou a militar que hoje está com 50 anos e comanda o Centro de Altos Estudos e Aperfeiçoamento da PM.

Os trabalhos do centro foram retomados em abril do ano passado e, para ela, representaram melhoria no serviço prestado à comunidade: “Há um crescimento na corporação, com o resgate de valores – como hierarquia, disciplina, união, integração, trabalho em equipe, fundamentais para o nosso trabalho”, disse.

Costa ressaltou outro momento importante: em 1998, quando houve a extinção da Companhia de PM Feminina, em função de uma decisão judicial “o quadro de oficiais de mulheres e homens era separado e elas só podiam chegar a capitão”, explicou a coronel Veronica Dantas.

A decisão, na prática, teve um caráter mais amplo – ela igualou o direito aos gêneros e as capitãs puderam buscar o posto de tenente e coronel e até mesmo passaram a poder concorrer às vagas da PM ainda que casadas.

Mas, para as entrevistadas ainda há muito a avançar. Embora tenham conquistado muitas vitórias, ainda é preciso buscar a igualdade profissional, avaliou Almeida. “Nós temos na PMDF aproximadamente 54 unidades operacionais e nelas, no máximo, somos cinco no comando. Precisamos mudar isso”, declarou.

A antropóloga Lia Zanotta Machado, professora da Universidade de Brasília (UnB) vê que essa é uma questão que os militares necessitam trabalhar na atualidade, pois “ao mesmo tempo em que se deu a abertura, ainda acontece a discriminação”.

“A capacidade física, a coragem, a decisão, a força, a autoridade continua ligada ao conceito do que é imaginado masculino”, analisou a especialista no tema, que estuda o campo do gênero, violência e segurança desde os anos 90.

Para ela, a PM deve acabar com a dualidade de valores – de feminino e masculino: “É preciso entender que homens assim como mulheres têm capacidade de escutar, ouvir e entender e que elas, assim como eles, têm capacidade física, poder de decisão, autoridade e coragem”, ressaltou.

A nova conquista que as oficiais objetivam é acabar com o limite de 10% de vagas de um concurso, regra prevista em todos os editais até hoje.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

**PROJETO DE LEI Nº           , DE 2012**  
**(Da Sra. ERIKA KOKAY)**

Aumenta para trinta por cento o percentual de policiais militares femininos na Polícia Militar do Distrito Federal.

O Congresso Nacional decreta:

**Art. 1º** O art. 4º da Lei nº 9.713, de 25 de novembro de 1998, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º O efetivo de policiais militares femininos será de trinta por cento do efetivo de cada Quadro.” (NR)

**Art. 2º** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **JUSTIFICAÇÃO**

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, a começar pelo percentual irrisório, hoje de até dez por cento, para elas reservado no efetivo daquela corporação.

Acreditamos que, de certa forma, esse aviltamento 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.

Não bastasse, é patente como as mulheres, quando policiais, têm desempenhado com excelência as suas atribuições; o que torna absolutamente inaceitável a discriminação legal hoje existente.

---





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

Em função do teor da proposição ora apresentada e desta justificação, esperamos contar com o apoio dos nobres Parlamentares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 8 de março de 2012.

Deputada **ERIKA KOKAY**  
**PT-DF**



Instituto Americano de Desenvolvimento

**CONCURSO PÚBLICO DE ADMISSÃO AO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS  
POLICIAIS MILITARES DA POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL (CFOPM)  
EDITAL Nº 35/DGP – PMDF, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2016.**

**QUANTIDADE DE INSCRIÇÕES HOMOLOGADAS**

- |   |                   |
|---|-------------------|
| • 101 – Aluno Oficial PM (sexo masculino) | 10.420 candidatos |
| • 102 – Aluno Oficial PM (sexo feminino)  | 3.300 candidatos  |

**Brasília-DF, 3 de março de 2017.**

**Central de Atendimento ao Candidato  
Instituto Americano de Desenvolvimento-IADES**