



**SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG
COORDENADORIA DE ENSINO
COORDENAÇÃO DE ENSINO PRESENCIAL E DE PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE SEGURANÇA PÚBLICA**

LUIZ ALEXANDRE DIAS

**ESTUDO DAS DECISÕES DO STF QUE SUSPENDERAM LIMITE DE COTAS
PARA INGRESSO DE MULHERES NAS POLÍCIAS MILITARES DO BRASIL**

GOIÂNIA-GO

2024



LUIZ ALEXANDRE DIAS

**ESTUDO DAS DECISÕES DO STF QUE SUSPENDERAM LIMITE DE COTAS
PARA INGRESSO DE MULHERES NAS POLÍCIAS MILITARES DO BRASIL**

Artigo científico apresentado como exigência parcial para a conclusão da disciplina Metodologia Científica do Curso Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública (Cegesp), pela Secretaria de Segurança Pública de Goiás e pela Universidade do Estado de Goiás, sob a orientação da Prof.^a Dra. Tatiane Ferreira Vilarinho.

Goiânia-GO

2024

ESTUDO DAS DECISÕES DO STF QUE SUSPENDERAM LIMITE DE COTAS PARA INGRESSO DE MULHERES NAS POLÍCIAS MILITARES DO BRASIL

STUDY OF STF DECISIONS THAT SUSPENDED QUOTA LIMITS FOR ENTRY OF WOMEN IN BRAZIL'S MILITARY POLICE

Luiz Alexandre Dias*

Tatiane Ferreira Vilarinho**

Resumo: Este artigo estudou os liames da decisão da Suprema corte Brasileira que suspendeu o limite de cotas para ingresso de mulheres nas polícias militares do Brasil, essa decisão do STF gerou vários debates e preocupações sobre possíveis impactos dessa medida. A metodologia se baseou na revisão de literatura seguida de estudo na PMGO por meio do departamento de recursos humanos que apresentou a distribuição de mulheres nas funções administrativas e operacionais da instituição, os dados foram confirmados no sistema SICAD. Os resultados mostraram que na PMGO a maioria das mulheres estão trabalhando em função prioritariamente administrativa. Por fim, percebe-se que a decisão do STF foi um passo adiante na busca por igualdade de gênero nas forças de segurança pública, no entanto, ainda carece saber se as mulheres vão se interessar em ocupar esse espaço.

Palavras-chave: Mulheres; Polícia Militar; Polícia Militar de Goiás; Igualdade de Gênero.

Abstract: This article studied the links between the Brazilian Supreme Court's decision that suspended the quota limit for women's entry into the Brazilian military police. This STF decision generated several debates and concerns about the possible impacts of this measure. The methodology was based on a literature review followed by a study at PMGO through the human resources department that presented the distribution of women in the institution's administrative and operational functions. The data was confirmed in the SICAD system. The results showed that at PMGO the majority of women are working primarily in administrative roles. Finally, it can be seen that the STF's decision was a step forward in the search for gender equality in public security forces, however, it remains to be seen whether women will be interested in occupying this space.

Keywords: Women; Military police; Goiás Military Police; Gender equality.

* Capitão da Polícia Militar de Goiás. Especializando em Gerenciamento de Segurança Pública (SSP-GO/UEG). E-mail: luiz_alexandre_dias@hotmail.com.

** Doutora e Mestre em Ciência da Informação pela Universidade de Brasília (UnB). Orientadora do Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública (SSP-GO/UEG). E-mail: tatianef.vilarinho@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

Tradicionalmente, homens e mulheres seguiam caminhos distintos no mercado de trabalho, separados por estereótipos de gênero, mas, desde a metade do século XX, o papel da mulher na sociedade se modificou, abrindo portas para áreas antes dominadas por homens. A entrada das mulheres em áreas tidas “masculinas” traz desafios como questões de identidade, ascensão profissional, competência, discriminação e violência de gênero (Silva et al., 2021).

A trajetória das mulheres na busca pela igualdade é marcada por uma série de desafios e resistências, tanto no âmbito pessoal, quanto no profissional e também nas áreas técnicas, e a inserção das mulheres no mercado de trabalho, demonstra essa luta, são séculos de enfrentamentos aos preconceitos e desigualdades, mas que várias vitórias já foram alcançadas (Loureiro, 2023).

O governo brasileiro, por meio de diversos órgãos, demonstra sua preocupação com a tratativa da igualdade de gêneros, tendo, inclusive, no ano de 1945 incluído mulheres com conhecimento de causa em sua delegação para a conferência no que resultou na criação da Organizações das Nações Unidas (ONU). A referida conferência produziu uma carta com diretrizes para a ONU, incluindo no seu preâmbulo a previsão de igualdade de direitos entre homens e mulheres (PNA, 2017).

O Brasil alinhou-se ao entendimento das Nações Unidas que já são comprovadas por evidências científicas de que a paz é mais bem construída quando as mulheres são incluídas em todas as esferas dos processos de prevenção e solução dos conflitos e também da manutenção e consolidação da paz. Chegam a considerar a falta de igualdade de gênero uma expressão máxima da desigualdade (PNA, 2017).

Logo a decisão do STF que declarou inconstitucional as cotas para mulheres em concursos públicos para as policiais militares nos 17 concursos públicos em andamento nos anos de 2023 e 2024 gerou discussões e preocupações quanto aos efeitos dessa medida nas corporações, nas mudanças a serem efetivadas e nos desafios vindouros.

Nesse contexto, a problemática deste estudo abordou a decisão do STF e suas implicações práticas nas polícias militares, considerando a necessidade de adaptação às diferentes funções existentes nas instituições. Além disso, é fundamental assegurar que todos os policiais, independente do gênero, precisam ser treinados e preparados para enfrentar os desafios do combate ao crime com os equipamentos disponíveis aos servidores.

O objetivo geral foi estudar os liames da decisão da Suprema corte Brasileira que suspendeu o limite de cotas para ingresso de mulheres nas polícias militares do Brasil. Os

objetivos específicos buscaram evidenciar o papel das mulheres nas polícias militares e verificar a atuação delas na Polícia Militar do Estado de Goiás.

A metodologia adotada incluiu a análise de diversos aspectos relacionados à igualdade de gênero na segurança pública. Foram consultadas fontes que abordam mulheres nas Forças Armadas e nas polícias militares, equidade de gênero, violência contra a mulher, cotas em concursos, as legislações e as decisões judiciais relacionadas ao assunto.

O caminho metodológico fundamentou-se na análise crítica sobre a temática em questão, com uso de revisão de literatura. Permitindo compreender as nuances sobre as decisões legislativas, e sobre a política de inclusão de gênero nas forças de segurança.

A revisão de literatura permitiu contextualizar os desafios da inclusão das mulheres nas áreas tradicionalmente masculinas. Ainda, incluiu a coleta de dados por meio de relatórios institucionais extraídos do SICAD (sistema de gestão de pessoas da PMGO), estatísticas oficiais e estudo sobre atuação da Policial Militar do sexo feminino na PMGO, os dados foram tratados como forma de entender as implicações legais da decisão do STF. Portanto, este estudo incluiu a coleta de dados sobre a distribuição de policiais femininas nas funções administrativas e operacionais, garantindo uma visão mais detalhada de como a inclusão tem sido implementada no contexto das polícias militares brasileiras.

2 DESAFIOS PELA IGUALDADE DE GÊNERO

A igualdade de gênero tem se mostrado um dos desafios mais persistentes, especialmente em áreas tradicionalmente dominadas por homens, como a segurança pública e as forças armadas. O Plano Nacional de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança (PNA) do Brasil busca valorizar o papel das mulheres em todas as etapas de prevenção e proteção (PNA, 2017).

Essa iniciativa, não apenas aumenta a participação feminina, mas também assegura que as suas contribuições sejam reconhecidas e valorizadas. Ademais, é um princípio fundamental que busca garantir que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades. Internacionalmente, tem sido debatido pela ONU através da agenda 2030, que coloca a igualdade como um dos objetivos principais. O Brasil, estabelece a igualdade de gênero na Constituição Federal de 1988, leis como a Lei Maria da Penha e a Lei de Cotas para Mulheres são exemplos destes esforços para combater a discriminação, e promover a participação em diferentes esferas da sociedade (PNA, 2017).

A Secretaria de Políticas para as Mulheres reconhece e incentiva as empresas públicas e privadas que promovem a igualdade de gênero. Em consonância com essa política, o Ministro da Justiça e Segurança Pública determinou esforços para aproximar a polícia da sociedade, com o objetivo de promover a igualdade entre homens e mulheres em todos os aspectos, respeitando a diversidade. No plano apresentado, o ministro compromete-se a aumentar a participação feminina nas ações de paz e segurança, o que se reflete na crescente presença de mulheres nos órgãos de segurança pública. Além disso, destaca-se a interação com outros países para aprimorar a igualdade de gênero no Brasil (Câmara dos Deputados, 2022).

Não obstante, Silva (2005) assim se pronuncia quanto à fundamentação dessa igualdade:

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

Ainda, o Brasil, como membro fundador das Nações Unidas, tem a obrigação internacional e nacional de cumprir as resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas que estabelecem o tratamento igualitário entre homens e mulheres. A partir de 1985, o Estado brasileiro deu os primeiros passos no sentido de fortalecer ações de igualdade de gênero (PNA, 2017).

Ademais, os princípios constitucionais brasileiros estabelecem que todas as formas de discriminação devem ser combatidas, inclusive a desigualdade de tratamento nas leis estaduais que impedem que homens e mulheres conquistem cargos públicos iguais, especialmente nas forças armadas e nas forças auxiliares (polícia militar e bombeiro militar) (PNA, 2017).

Estudos e legislações mostram que a inclusão de mulheres nas forças de segurança é uma questão de justiça social, mas também uma estratégia para melhorar o desempenho e a aceitação dessas forças. Promover a igualdade de gênero nas forças de segurança é importante para que as pessoas confiem nessas instituições e tenham uma sociedade mais justa e segura (Loureiro, 2023).

A promulgação da Lei Maria da Penha em 2006 e a implementação da Lei do Feminicídio em 2015 representam avanços significativos no Brasil, demonstrando um aprimoramento na legislação relacionada à igualdade de gênero. No âmbito da segurança

pública nacional, uma das principais metas é a erradicação da violência contra as mulheres (PNA, 2017).

Portanto, lutar pela igualdade de gênero é um processo constante que requer dedicação para a construção de uma paz sustentável, onde todos têm acesso a oportunidades iguais. As ações desenvolvidas no Brasil demonstram que ainda há muito que ser feito para alcançar a paridade de gênero. Sendo essa acertada decisão do STF em suspender qualquer restrição a mulheres em concursos policiais e bombeiros militares já um importante avanço nessa nobre causa.

2.1 Igualdade de gênero nas forças armadas e de segurança pública

A Procuradoria-Geral da República (PGR) ajuizou diversas ADI contra leis estaduais que estabelecem percentuais para o ingresso de mulheres nas corporações militares, argumentando que tais cotas criam discriminação por gênero e não possuem respaldo constitucional, buscando garantir o acesso igualitário de homens e mulheres aos cargos públicos (STF, 2023a).

A recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), nas ações impetradas pela Procuradoria-Geral da República, tem como objetivo corrigir um atraso histórico na promoção da igualdade de gênero em concursos públicos para as polícias e bombeiros militares. Em caráter liminar, com decisões monocráticas dos seus ministros, o STF tem julgado a ilegalidade das desigualdades nas vagas destinadas às mulheres (STF, 2023b).

Essas decisões estão alinhadas com os princípios estabelecidos na Constituição Federal. O artigo 5º, inciso I, reconhece a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. Além disso, o artigo 7º, inciso XX, prevê a adoção de medidas de incentivo para a proteção do mercado de trabalho para as mulheres. Mais especificamente, o artigo 7º, inciso XXX, proíbe diferenças de salários, exercício de funções e critérios de admissão baseados em sexo, idade, cor ou estado civil (Brasil, 1988).

Na decisão proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7490, o ministro Luiz Fux, do Supremo Tribunal Federal (STF), invalidou uma norma previamente estabelecida no estado de Goiás, que reservava 10% das vagas para mulheres em concursos públicos. Fux enfatizou que essa medida viola os princípios constitucionais da igualdade e do acesso aos cargos públicos, em consonância com outras decisões proferidas pelo STF em casos semelhantes (STF, 2023c).

A trajetória das mulheres começou a ganhar visibilidade no início do século XX, Maria Quitéria, Ana Néri e Anita Garibaldi, foram pioneiras e abriram caminho para outras mulheres seguirem a trajetória militar. Até os dias atuais, elas têm conquistado espaço em diferentes áreas das Forças Armadas e da segurança pública.

O primeiro marco legal que possibilitou a inclusão de mulheres na área da segurança pública foi o Decreto nº 24.548 do Estado de São Paulo no ano de 1955, estabelecendo a criação de um Corpo de Policiamento Especial Feminino na Guarda Civil do Estado de São Paulo. Esse regulamento foi responsável por iniciar a presença feminina na polícia militar (Brasil, 1995).

Em julho de 1980, a Marinha do Brasil formalizou a admissão de mulheres e desde então temos visto mulheres atuando na administração, em postos técnicos e até mesmo em atividades operacionais, chegando a ocupar cargos de Capitão e Contra-Almirante (Aquino, 2022).

Nas forças armadas desde a década de 90 as mulheres passaram ingressar e igualmente na PMGO vem se destacando em todas as atividades que desempenham, onde no ano 1992 um total de 49 mulheres foram matriculadas no CFO na Escola de administração do Exército.

Na Polícia Militar de Goiás, o primeiro grupo de mulheres foi admitido no ano de 1986, totalizando 103 (cento e três) policiais femininas. Dessas, 99 (noventa e nove) concluíram o processo de formação (Goiás, 2016).

Apesar de não existirem restrições de gênero há anos em outros órgãos da segurança pública no Brasil, como a Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal e Polícias Civis e dos Estados, o efetivo feminino ainda é pequeno nessas instituições.

Na Polícia Rodoviária Federal (PRF), por exemplo tem-se 1.452 mulheres de um efetivo total de 12.356 servidores, índice ainda baixo de mulheres um pouco acima dos 11%, onde elas desempenham funções essenciais, sejam elas atividades-fim ou especializadas, contribuindo significativamente para a eficácia das operações da PRF. Contudo, um estudo realizado em 2020 revelou disparidades nos concursos da PRF: enquanto 33% dos inscritos eram mulheres e 67% eram homens, apenas 441 (13,92%) das mulheres foram aprovadas, em contraste com 2728 (86,08%) dos homens (Sousa, 2020).

Em uma entrevista, o diretor de gestão de pessoas da Polícia Federal, Guilherme de Biagi, afirmou que apenas 18% do efetivo da Polícia Federal é composto por mulheres, das quais 15% ocupam o cargo de delegada. Vale ressaltar que, no último concurso realizado em 2021, 35% dos inscritos eram mulheres, e dessas, 19% foram aprovadas, concluíram o curso e tomaram posse para exercer suas atividades (ADPF, 2023).

Outro ponto, que não há cotas específicas para mulheres na Polícia Civil contudo, existe a baixa presença feminina nas instituições. Segundo Saffioti (2004), a cultura ainda é predominante masculina, com um viés machista, o que acaba criando um ambiente hostil para as mulheres.

Além disso, há uma percepção de que a função policial exige força física contínua, o que afasta a participação das mulheres. No entanto, como mencionado anteriormente, grande parte das ações policiais não requer força física, mas sim habilidades que são adquiridas através de treinamentos e formação inicial (Pivetta, 2019).

Um estudo global indica que a presença de mulheres nas negociações de paz aumenta em 20% as chances de durarem até dois anos e em 35% as chances de durarem mais de 15 anos. Outras pesquisas indicam que a rede de proteção aumenta com a inclusão de mulheres uniformizadas em operações militares e policiais, o que aumenta a sensação de segurança da população local e aprimora as habilidades das operações de paz (PNA, 2017).

Outro estudo demonstra que o efetivo feminino tem menos queixas de má conduta, uso inadequado da força e armas, e comportamentos autoritários com civis e oficiais de baixa patente. Essas constatações corroboram a relevância da participação feminina nas forças de segurança e operações de paz, não somente sob a perspectiva da igualdade de gênero, mas também pela melhoria da eficiência e aceitação das operações (Anderholt, 2012).

As mulheres já demonstraram grande capacidade em suas funções, e embora as diferenças físicas possam existir, não devem ser vistas como um impedimento. Embora seja necessário um aumento da participação feminina nas polícias militares, ainda há um longo caminho a ser percorrido.

É importante incentivar a participação feminina na polícia, promovendo um ambiente de igualdade de oportunidades. Acrescenta-se que a promoção da igualdade de gênero nas forças policiais não só cumpre uma obrigação constitucional e internacional, mas também fortalece a capacidade operacional e a legitimidade das instituições de segurança pública.

2.2 Características biológicas e fisiológicas

A definição tradicional do papel feminino, que inclui a função de esposa, mãe e dona de casa, frequentemente afasta as mulheres de posições policiais. Isso acontece porque esses empregos estão ligados ao trabalho policial e às características historicamente associadas aos homens (Fortes; Marson; Martinez, 2015).

Segundo pesquisas, é comum que os homens apresentem mais massa muscular em comparação às mulheres, devido a variações hormonais, como os níveis de testosterona, que favorecem o crescimento muscular e a força. Além disso, questões ligadas à aptidão cardiorrespiratória também podem influenciar nas diferenças no desempenho físico entre homens e mulheres (Menezes, 2021).

Ao analisar as características biológicas e fisiológicas relevantes para a situação das forças policiais, essas diferenças demonstram a valorização de atributos tradicionais associados ao gênero masculino, como a coragem e a virilidade, para ocupar essas posições (Pereira et al., 2020). Porém há de se frisar, que os órgãos de segurança pública alinham suas ações com foco nas estratégias, treinamentos, capacitação e com uso de tecnologias adequadas e avançadas, onde a capacidade física e músculos em nada interferem, sendo então necessário capacidade de decisão, preparo psicológico e qualificação (Oliveira, 2022).

Portanto, as particularidades biológicas, fisiológicas e morfofuncionais não devem ser consideradas obstáculos. Essas diferenças podem ser equilibradas por outras competências e pelo uso de técnicas modernas. Além disso, existem atividades que exigem mais do que força física, como agilidade e habilidades de comunicação, que são cruciais para tarefas operacionais (Goulart; Faria, 2021).

Vale ressaltar que, atualmente, há uma ênfase no uso seletivo da força, para recorrer primeiro aos métodos menos letais para resolver situações, o que exige um equilíbrio nas capacidades físicas, psicológicas e na composição das equipes (Soares, 2019). Neste contexto, as mulheres possuem capacidade para contribuir de forma significativa em todas as áreas da segurança pública.

Dispositivos como o taser, espargidores de gás e outros equipamentos de controle não letal garantem que todos os policiais, independentemente de sua constituição física, possam executar suas funções de maneira eficaz e segura. Sousa (2020) sustenta que o treinamento policial tem como objetivo preparar e aumentar as capacidades dos policiais, que todos estejam preparados, sem importar se são homens ou mulheres.

Reforçando o que foi dito, estudos comprovam que os argumentos contrários à igualdade de gênero não têm sustentação, uma vez que existem estudos que comprovam a eficácia das polícias do sexo feminino na segurança. A capacidade não está diretamente relacionada ao sexo, mas sim à dedicação e à formação (Goulart; Faria, 2021).

Dessa forma, a segurança pública é um dos maiores desafios, sendo indispensável promover mudanças legislativas que apoiem a valorização dos policiais. É necessário que o governo adote medidas como reajustes salariais e convocações de candidatos aprovados em

concursos públicos. Estas ações estão em sintonia com a luta pela garantia do acesso e viabilidade das mulheres nas forças de segurança pública no Brasil.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Distribuição percentual de policiais militares femininas

Com base nos dados do IBGE (2022), o Brasil conta com mais de 104 milhões de mulheres, o que representa 51,5% da população, enquanto os homens somam 98,5 milhões; as mulheres são maioria em todas as regiões do País, exceto na região Norte. Os homens têm uma proporção maior na faixa etária que vai do nascimento até os 19 anos, enquanto as mulheres são mais numerosas na faixa dos 25 aos 29 anos. Essa distribuição populacional é comparável à do estado de Goiás, onde as mulheres representam 50,9% da população, totalizando 3.589.554 indivíduos do sexo feminino.

O Fórum Brasileiro de Segurança Pública divulgou, no final de fevereiro de 2024, a participação da força feminina na Polícia Militar no Brasil, que representa cerca de 13%. Na Polícia Civil, essa participação é de 27%, enquanto nas Guardas Municipais é de 16% e, no Corpo de Bombeiros, de 14%.

Os estados com maior participação feminina são o Amapá, com 28%, e Roraima, com 21%. Os menores percentuais são encontrados no Ceará e no Rio Grande do Norte, ambos com 6%. Em relação ao estado de Goiás, a Polícia Militar conta com um total de 1.282 (um mil duzentos e oitenta e duas) onde a participação feminina representa 11% do efetivo total (Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 2023).

A inclusão de mulheres nas Polícias Militares brasileiras varia significativamente entre os estados. Enquanto alguns estados têm uma representação de mulheres de cerca de 10% (PMDF, PMGO, PMTO, PMBA, PMPB, PMMG, PMRO e PMPA), outros, como PMPI e PMCE, elevam essa porcentagem para 15%. Há também estados – como PMMT, PMSE e PMAC – que alcançam uma representação de 20% de mulheres em suas PM. Já a PMPR se destaca com uma política de cotas que pode chegar a até 50% de ingresso feminino. Por outro lado, PMES, PMAP, PMPE, Brigada Militar, PMRN, PMMS, PMAM, PMAL e PMSP ainda não possuem cotas específicas para o ingresso de mulheres em suas corporações.

São perceptíveis as diferenças de Unidade Federativa para outra acerca das porcentagens já previstas; ademais, mesmo com essas diferenças, outro ponto percebido no

estudo é a redução de cerca de 7% na participação das mulheres no período de 2013 a 2023 (Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 2023).

Essa construção social dos papéis e o ingresso das mulheres nas polícias militares são exemplos dessa mudança, com aumento crescente de mulheres com interesse na área policial militar. Na maioria das polícias militares do Brasil elas já compõem 10% dos efetivos das corporações, atuando majoritariamente em tarefas administrativas, mas também assumindo missões em todas as áreas operacionais e especializadas, existindo alguns estados com percentuais superiores a 10%.

Durante esse período, houve um debate sobre a implementação de uma cota mínima de 20% de mulheres nos concursos públicos. Essa proposta foi vetada pela presidência, mas não com o intuito de negar a necessidade de promover a participação feminina, e sim para evitar que essa porcentagem fosse interpretada como uma margem de limitação máxima. Assim, a quantidade de mulheres admitidas ficou aberta, sem uma determinação específica (Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 2023).

Segundo Oliveira (2012), a implementação de cotas para mulheres nos concursos das forças de segurança é importante para aumentar a representatividade feminina. Pois, a falta de mulheres nas corporações é, geralmente, justificada pelo fato de que as funções policiais, especialmente as militares, requerem o uso da força física.

Essa conquista demonstra a capacidade das mulheres de exercerem funções antes consideradas exclusivas dos homens, desafiando estereótipos e abrindo caminho para uma maior igualdade de gênero nas instituições militares (Sá; Lemos; Oliveira, 2021).

3.2 Distribuição percentual de mulheres na PMGO

Como resultado, em uma pesquisa realizada junto à base Administrativa da PMGO por meio do processo SEI (Sistema Eletrônico Informatizado) n.º 202400002045932, com levantamento no Sistema de Cadastramento Administrativo (Sicad) dos quantitativos femininos nas unidades operacionais e nas unidades administrativas da PMGO, tem-se as informações a seguir:

- Quantitativo de policiais militares femininas lotadas nas unidades operacionais da PMGO: 687 policiais militares;
- Quantitativo de policiais militares femininas lotadas nas unidades administrativas da PMGO: 548 policiais militares.

Tabela 2 – Distribuição de policiais femininas por unidades na PMGO

CATEGORIA	QUANTIDADE
Total PM femininas	1.235
Unidades administrativas	548
Unidades operacionais	687

Fonte: Dados da pesquisa com elaboração do Autor (2024).

Nas informações obtidas, porém, no que diz respeito ao efetivo de 687 policiais do sexo feminino nas unidades operacionais, há uma parte desse efetivo feminino ocupando funções administrativas. Nesse sentido, para chegarmos aos dados reais, realizamos estudo nos relatórios de efetivo das unidades operacionais existentes no Sicad que possuem, nominalmente, a relação de efetivo com as suas respectivas funções. Logo, apurou-se que, dessas 687 policiais femininas das unidades operacionais, 315 desempenham funções administrativas, o que equivale a 45,84% das 687 policiais femininas lotadas em unidades operacionais em função administrativa da PMGO.

Tabela 3 – Distribuição de policiais femininas nas unidades operacionais da PMGO.

CATEGORIA	QUANTIDADE
Total PM femininas unidades operacionais (Sicad)	687
Função administrativa	315
Função operacional	372

Fonte: Dados da pesquisa com elaboração do Autor (2024).

Somando-se essas 315 mulheres das unidades operacionais em função administrativa com as 548 policiais femininas lotadas em unidades administrativas, tem-se um total de 863 policiais militares femininas da PMGO em função administrativa, de um total geral de 1.235 policiais militares femininas na Instituição. Isso significa que 69,88% das policiais femininas da PMGO estão em função administrativa, enquanto 30,12% estão em atividades operacionais, conforme dados da Tabela 4:

Tabela 4 – Distribuição de policiais femininas por função administrativa ou operacional na PMGO

CATEGORIA	QUANTIDADE
Total PM femininas na PMGO	1.235
Função administrativa	863
Função operacional	372

Fonte: Dados da pesquisa com elaboração do Autor (2024).

3.3 A população carcerária brasileira

O sistema penitenciário brasileiro atualmente abriga cerca de 909 mil pessoas, sendo aproximadamente 43.694 mulheres e meninas encarceradas. É evidente que muitos locais estão superlotados e com estruturas precárias; ademais, aproximadamente 45% dessas pessoas são presos provisórios. São Paulo, com 209,4 mil presos, Minas Gerais, com 70,5 mil, e Rio de Janeiro, com 53,1 mil, destacam-se como os três estados com maior população carcerária. Além disso, o Brasil ocupa o terceiro lugar no ranking dos países com maior população carcerária do mundo (Carneiro, 2022).

O relatório divulgado pela Diretoria-Geral de Polícia Penal (DGPP) em 2023 informa que, de todas as ocorrências registradas, 95% foram de crimes cometidos por homens, resultando em 21.192 indivíduos detidos, dos quais 20.194 são do sexo masculino e 998 do sexo feminino (PPGO, 2024).

É compreensível considerar os princípios de igualdade, porém, é importante ressaltar que a presença de homens ainda é predominante, especialmente quando cerca de 95% dos casos policiais envolvem indivíduos do sexo masculino, muitas vezes exigindo o uso da força física para a intervenção.

Ora, há situações em que a presença de policiais femininas faz toda a diferença, como nos casos de violência doméstica, onde as mulheres podem se sentir mais confortáveis a se abrirem com outra mulher. Essa questão destaca a necessidade de melhorar a participação das mulheres nas forças policiais.

Portanto, as habilidades táticas e técnicas são trabalhadas durante os treinamentos, o que assegura que todos os policiais estejam capacitados para realizar as suas tarefas. Mas, infelizmente não é o que ocorre, as mulheres na polícia frequentemente encontram o desafio da percepção de que as atividades são perigosas e exigem mais esforço físico.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se propôs a estudar os liames da decisão da Suprema corte Brasileira que suspendeu o limite de cotas para ingresso de mulheres nas polícias militares do Brasil. Os objetivos específicos buscaram evidenciar o papel das mulheres nas polícias militares e verificar a atuação delas na Polícia Militar do Estado de Goiás.

Com o estudo foi possível confirmar a trajetória das mulheres na busca pela igualdade de gênero nas forças de segurança pública, com avanços e desafios, em que a polícia reflete a realidade social e cultural brasileira, reproduzindo as formas de preconceito em relação ao

gênero. No entanto, foi possível perceber que a decisão do STF foi um avanço na busca por igualdade de gênero no país, especialmente nas forças de segurança pública.

Com o respaldo dado pelo STF à inconstitucionalidade de práticas discriminatórias contra a participação feminina na polícia militar seguindo o que já está previsto na carta magna constitucional pelos direitos iguais de homens e mulheres enfatiza a importância dessa mudança, com acesso igualitário das mulheres aos cargos públicos.

O estudo mostrou que na Polícia Militar de Goiás as mulheres estão prioritariamente em funções administrativas e o efetivo masculino é majoritário com as demais forças de segurança pública do país. Este estudo não verificou quais os motivos levam mulheres a optar por profissões diferentes da segurança pública além da limitação por cotas, mas seria possível inferir, por meio da literatura apresentada que esse fato pode estar relacionado a cultura de profissão com características masculina e a necessidade do uso da força.

Sugere-se, para futuro estudos verificar a não adesão de mais mulheres nas forças, como forma de aprofundar e compreender os obstáculos enfrentados ao considerar a carreira nas polícias e na segurança pública de maneira geral. Além disso, é importante avaliar a eficiência das políticas implementadas para promover a igualdade de gênero, bem como estudar meios de criar táticas para incentivar a participação feminina nas instituições policiais.

E por fim é de suma importância que as instituições policiais militares após essa decisão do STF implementem um programa de controle de distribuição de efetivo buscando dividir e regular o número de policiais militares nas funções administrativas por gênero, visando desenvolver boas práticas de enfrentamento ao preconceito e a incentivar a aproximação de todos em busca do objetivo comum da valorização profissional. E, somente após todas as alterações efetivadas analisar o impacto da decisão.

REFERÊNCIAS

ANDERHOLT, Charlotte. **Female participation in formed police units**: A report on the integration of women in formed police units of peacekeeping operations. Peacekeeping and Stability Operations Institute, US Army War College, 2012.

ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA 2023. São Paulo: **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**, ano 17, 2023.

AQUINO, Mariana Queiroz. **Conhecendo a proteção jurídica à mulher militar**. 2. ed. Brasília, DF: Superior Tribunal Militar: Diretoria de Documentação e Gestão do Conhecimento, 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS DELEGADOS DE POLÍCIA FEDERAL (ADPF). **ADPF contribui em debate sobre a maior participação de mulheres em cargos de gestão da PF.** Disponível em: < <https://encurtador.com.br/ExGEH> >. Acesso em: 05 de jun. 2024.

BRASIL, Senado Federal. **Constituição da república federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. São Paulo (Estado). **Decreto n. 24.548, de 12 de maio de 1955.** Institui, na Guarda Civil, um Corpo de Policiamento Especial Feminino. Diário Oficial [do] Estado de São Paulo, São Paulo, 13 maio 1955. Disponível em: < <https://encurtador.com.br/8Kp9r> >. Acesso em 08/06/2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Câmara aprova projeto que cria política de valorização das mulheres na área de segurança pública.** Disponível em: <<https://encurtador.com.br/bK7T5>>. Acesso em 09/06/2024.

CARNEIRO, Beatriz. Brasil ultrapassa Rússia e se torna país com 3º maior número de mulheres presas. **CNN**, 25 out. 2022. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/iyNUW>>. Acesso em: 11 mar. 2024.

FORTES, Marcos de Sá Rego; MARSON, Runer Augusto; MARTINEZ, Eduardo Camillo. Comparação de desempenho físico entre homens e mulheres: revisão de literatura. **Revista Mineira de Educação Física**, [s.l.], v. 23, n.º 2, p. 54-69, 2015.

GOIÁS. Comemorados os 30 anos do ingresso de mulheres na Polícia Militar. **Governo de Goiás**, 1º mar. 2016. Disponível em: <<https://goias.gov.br/controladoria/comemorados-os-30-anos-do-ingresso-de-mulheres-na-policia-militar/>>. Acesso em: 11 abr. 2024.

GOIÁS. **Goiás dá Certo na Segurança.** Disponível em: <<https://encurtador.com.br/jLQ36>>. Acesso em: 5 mar. 2024.

GOULART, Carolina; FARIA, Josiane Petry. **As mulheres na polícia:** das relações de poder nas transformações da história. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Goiás.** 2022. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/pesquisa/10073/0>>. Acesso em: 7 mar. 2024.

LOUREIRO, Louise Duarte. **Participação feminina em negociações de paz após a resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas:** Uma análise da representação feminina na África do Sul entre 1990–2020. 2023. Dissertação de Mestrado.

MENEZES, Pedro Henrique Alves de Moraes. **Caracterização dos testes de aptidão física para o ingresso na carreira de bombeiro militar no Brasil.** 2021. 31 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Educação Física) – Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

OLIVEIRA, Laudicéia de. "Teto de Vidro": relações de gênero, relações de poder e empoderamento das mulheres na Polícia Militar. 2012.

OLIVEIRA, Mariana Wengler de. **Abordagem policial e busca pessoal efetuadas por integrantes da Brigada Militar.** 2022.

PEREIRA, Eduardo Godinho et al. **A profissionalização de mulheres e homens na polícia militar mineira segundo a perspectiva de gênero**. 2020.

PIVETTA, Luciane Benedita Duarte. A (i) legalidade do recrutamento restritivo de policiais militares femininas. **Revista Brasileira de Ciências Policiais**, [s.l.], v. 10, n.º 2, p. 55-89, 2019.

PLANO NACIONAL DE AÇÃO SOBRE MULHERES, PAZ E SEGURANÇA (PNA) / [Brasil. **Ministério das Relações Exteriores** (MRE) (coordenador)] – Brasília: FUNAG, 2017.

PPGO – Polícia Penal Estado de Goiás. **Relatório Anual de Gestão 2023**. Disponível em: <<https://www.policiapenal.go.gov.br/wp-content/uploads/2024/02/Relatorio-2023.pdf>>. Acesso em: 5 mar. 2024.

SÁ, Julianna Gripp Spinelli de; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de. Para além dos estereótipos: os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Cadernos EBAPE.BR**, [s.l.], v. 20, n.º 4, p. 500-513, 2022. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/GVD8ZVfXK6xpgRGX57PTmJh/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 04/04/2024.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. Ministério Público do Estado da Bahia, 2004.

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

SILVA, Letícia Barbosa *et al.* **O impacto da orientação e planejamento de carreira na autopercepção de mulheres em áreas predominantemente masculinas**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/32099/4/ImpactoOrienta%C3%A7%C3%A3oPlanejamento.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2024.

SOARES, Luiz Eduardo. **Desmilitarizar**. [S.l.]: Boitempo Editorial, 2019. Disponível em: <<https://www.boitempoeditorial.com.br/produto/desmilitarizar-152564>>. Acesso em: 20 abr. 2024.

SOUSA, Joselito de Araújo. **Mulheres na polícia: a percepção de equidade de oportunidades de servidores quanto à ascensão de mulheres a cargos diretivos na Polícia Federal**. 2020.

STF – Supremo Tribunal Federal. PGR questiona leis de 17 estados que limitam participação feminina em concursos para PM e Bombeiros. **Supremo Tribunal Federal**, 11 out. 2023a. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=515622&ori=1>>. Acesso em: 11 mar. 2024.

STF – Supremo Tribunal Federal. **STF suspende concurso da Polícia Militar do Distrito Federal**, 15 dez. 2023b. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/fOPX3>>. Acesso em: 8 mar. 2024.