

IGUALDADE DE GÊNERO: CONTROVÉRSIAS JURÍDICAS ACERCA DO LIMITE DE VAGAS PARA MULHERES EM CARREIRAS MILITARES

GENDER EQUALITY: LEGAL CONTROVERSIES ABOUT LIMITING VACANCIES FOR WOMEN IN MILITARY CAREERS

Ezequiel de Oliveira Santos ¹

Resumo: A igualdade de gênero é uma norma consagrada na Constituição Federal de 1988 e em institutos internacionais ratificados pelo Brasil. Contudo, a discriminação permanece sendo um grave problema no país, onde o machismo estrutural impede a ascensão feminina, principalmente no mercado de trabalho. Nessa perspectiva, a participação das mulheres em concursos militares é um importante exemplo de exclusão, pois as vagas normalmente são majoritariamente destinadas aos homens ou sequer há a participação de candidatas. Diante disso, o presente estudo pretende analisar as desigualdades de ingresso em carreiras militares por razões de gênero e quais as perspectivas futuras. A análise é descritiva e qualitativa, assentada nos princípios constitucionais, internacionais, na jurisprudência e nos debates realizados pelo poder legislativo. Assim, o artigo contribui para aprimorar as discussões sobre a participação feminina no serviço público e refletir a respeito da necessidade de reformas em prol da plena igualdade no âmbito militar.

Palavras-chave: Carreiras Militares. Mulheres. Igualdade de Gênero. Discriminação.

Abstract: Gender equality is a norm enshrined in the Federal Constitution of 1988 and in international institutes ratified by Brazil. However, discrimination remains a serious problem in the country, where structural machismo prevents female advancement, especially in the job market. From this perspective, the participation of women in military competitions is an important example of exclusion, as the vacancies are normally mostly reserved for men or there are no female candidates at all. Given this, the present study aims to analyze inequalities in entering military careers due to gender and what the future prospects are. The analysis is descriptive and qualitative, based on constitutional and international principles, jurisprudence and debates carried out by the legislative branch. Thus, the article contributes to improving discussions about female participation in public service and reflecting on the need for reforms in favor of full equality in the military.

Keywords: Military Careers. Women. Gender Equality. Discrimination.

¹ Graduando em Direito pela Universidade Federal do Oeste da Bahia (UFOB). Atua no Juizado Especial Federal da Subseção Judiciária de Barreiras-BA (TRF1) e é membro voluntário do Projeto Leituras no Cárcere. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6370464742347720>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1111-1492>. E-mail: ezequieldeoliveirasantos18@gmail.com

Introdução

No cenário brasileiro, as carreiras militares são há muito tempo consideradas atividades tipicamente masculinas, o que limita as reservas de vagas a homens e historicamente exclui mulheres de qualquer participação. Apesar dessa restrição, a história nacional é marcada pela participação feminina nos campos de batalha e em cargos ligados à segurança pública, seja por meio da participação legal, seja às escuras através do disfarce.

O enredo dos conflitos no mundo possui inúmeros nomes de mulheres que desafiaram o sistema machista e transformaram-se em verdadeiras heroínas, reconhecidas nacional e mundialmente. Podemos destacar, por exemplo, Maria Quitéria, a Heroína da Independência, homenageada por Dom Pedro I, que lhe concedeu o título de “Cavaleiro da Ordem Imperial do Cruzeiro”. Ela utilizou o nome de seu cunhado e fingiu ser homem para poder ingressar nas Forças Armadas e lutar pela independência do Brasil, em 1822. Já na Guerra do Paraguai, a cearense Jovita Feitosa utilizou a mesma tática para lutar ao lado da Tríplice Aliança e se tornou símbolo de perseverança e amor pela pátria.

No século XX, essas proibições foram se flexibilizando. Durante a Segunda Guerra Mundial, a Força Expedicionária Brasileira (FEB) aceitou a condição de 67 enfermeiras como voluntárias. Em 1957, por meio da edição da Lei n.º 3.160, algumas profissões na área da saúde foram estendidas às mulheres, que, inclusive, passaram a ter alguns direitos típicos da carreira dos oficiais, como a garantia de chegar até o posto de 2.ª tenente. Entretanto, o ingresso de profissionais femininas no Exército, Marinha e Aeronáutica só iria se efetivar a partir da Constituição Federal de 1988, quando alguns dispositivos passaram a prever expressamente a possibilidade de candidatas nos concursos públicos militares, mas com um percentual extremamente pequeno de vagas reservadas.

Atualmente, há mais de três décadas da elaboração da Carta Magna, a situação permanece semelhante. Em 2023, o concurso para a seleção de militares oficiais, realizado pela Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEx), por exemplo, reservou às candidatas apenas 40 vagas das 400 ofertadas, ou seja, somente 9,09%. O mesmo percentual pode ser identificado em outras seleções, como na PMBA (2023). Recentemente, nos estados de Minas Gerais (2023) e Rio de Janeiro (2023), a Polícia Militar destinou 10% das oportunidades às mulheres.

Nessa perspectiva, ao analisar o quadro de servidores das últimas décadas, percebe-se que existe uma clara evolução em prol da igualdade de gênero nas instituições militares. Todavia, o acesso ainda é extremamente desigual a depender do gênero, o que parece ser incompatível com as demandas sociais atuais relacionadas à vedação à não discriminação e à luta pela igualdade de oportunidades de acesso a cargos públicos. Essa desigualdade, inclusive, leva as pessoas a buscarem proteção perante órgãos judiciais, forçando uma atuação mais proativa do Poder Judiciário, em especial dos tribunais superiores, além da pressão sobre o legislador ordinário e os membros do Executivo, responsáveis pela normatização e efetivação dos vestibulares e concursos públicos, respetivamente.

Recentemente o debate acerca das reservas de vagas se aflorou e alguns certames chegaram a ser suspensos pelo Supremo Tribunal Federal, como o concurso da polícia militar do estado do Pará, pois o edital limitava a participação das concurseiras a 880 cargos, em oposição às 3.520 que seriam disputadas exclusivamente entre indivíduos do sexo masculino. A alegação de inconstitucionalidade por trás dessas suspensões baseia-se principalmente no princípio da isonomia, pois não há um motivo concreto para legitimar tal discriminação.

Evolução dos direitos fundamentais e participação feminina

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho ocorre principalmente após a Revolução Industrial e a Primeira e Segunda Guerra Mundial. O desenvolvimento da indústria trouxe consigo a necessidade de um mercado de trabalho mais competitivo, com uma mão-de-obra vasta totalmente disponível às atividades laborais. Diante disso, as mulheres passaram a ser aceitas como um instrumento de exploração, uma alternativa para reduzir as já miseráveis remunerações e ampliar a margem de lucro da burguesia industrial que estava em ascensão, saindo do ambiente

doméstico e rural para exercer as atividades em condições subumanas nos centros urbanos, algo comum até os dias atuais. Ainda, no período de guerra, elas assumem o protagonismo nas fábricas, tendo em vista que os homens estavam em grande parte sendo recrutados para os campos de batalha.

Com a ampliação da participação da mulher, surge, conseqüentemente, uma demanda por direitos trabalhistas. No âmbito dos direitos sociais, elas conquistam uma série de garantias, a exemplo da licença-maternidade, proibição de discriminação de qualquer natureza e igualdade formal. Obviamente, essas normas só foram implementadas de fato tardiamente, pois precisaram passar por intenso processo de amadurecimento social, ampliando concretamente as garantias já conquistadas conforme as novas necessidades surgiam e pressões insuportáveis das classes trabalhadoras.

Mesmo que tardia, a inclusão feminina no serviço privado e público deve ser comemorada e, a depender do contexto social das conquistas, pequenas mudanças foram fundamentais para a consolidação da mulher em postos de trabalho de forma digna, ainda que pareçam evoluções mínimas. No que diz respeito ao acesso a cargos públicos, em um primeiro momento passou-se a permitir sua presença em algumas funções específicas, mantendo a hegemonia masculina em relação às atividades estatais em geral. Num segundo momento, permitiu-se a participação de forma igualitária na maioria das funções, mas ainda com vedações. Finalmente, no século XXI, desenvolve-se a exigência por ainda mais equiparação, proibindo qualquer forma de discriminação baseada unicamente no critério de gênero, além da cobrança por prestações positivas pelo Estado para o desenvolvimento de políticas específicas para o combate às disparidades sociais e que favoreçam a inclusão de minorias.

Nessa perspectiva, a democracia, em uma concepção contemporânea, consagra a relação mutualística entre os interesses dos diversos grupos que integram a malha social, permitindo o progresso de todos os indivíduos por meio da prevalência da opinião da maioria e do respeito a direitos fundamentais de minorias sociais, a exemplo das mulheres. Assim, o Estado ganhou importância ao assumir um papel crucial na defesa dos direitos dos indivíduos que o compõem. A proteção ao mínimo existencial é um poder-dever estatal que exige a discriminação positiva e, ainda, a intervenção do Estado nas relações particulares para a garantia de segurança jurídica a populações marginalizadas. Nesse sentido, Emmanuella Denora e Edinilson Machado destacam:

Democracia e direitos fundamentais caminham juntos e se comunicam, e àquela importa reconhecer a necessária inclusão de todos os sujeitos, não somente da maioria, portanto também às mulheres, qualitativamente uma minoria, é necessário o reconhecimento de sua igualdade formal e material a partir de sua diferenciação inata e característica pela fundamentalidade específica de direitos que tal grupo necessita a ser disposto (Denora; Machado, 2017, p.12).

A crescente demanda por instrumentos institucionais de proteção à mulher exigiu mudanças na estrutura estatal, que precisou e precisa se reformular para acompanhar o progresso social. As primeiras alterações no país ocorrem no âmbito formal, com a inclusão de dispositivos extremamente garantistas na Constituição e com a ratificação de normas internacionais que preconizam a igualdade entre homens e mulheres.

No Brasil, a conquista efetiva de direitos fundamentais pelas mulheres só foi possível a partir da intensa participação feminina na Constituinte de 1987, principalmente nos debates organizados pelas 26 deputadas integrantes do movimento Lobby do Batom. No Congresso, elas pressionaram a aprovação de dezenas de reivindicações, obtendo êxito em aproximadamente 80% das demandas, conforme estimativas do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM). Entre as proposições consagradas na Lei Maior estão a igualdade jurídica de gênero, a ampliação dos direitos sociais, civis e econômicos, a igualdade nas relações familiares, a especificação da proibição da não discriminação por motivo de sexo e raça no texto constitucional, o estabelecimento de direitos sexuais e a vedação a práticas discriminatórias contra mulher no mercado de trabalho.

Contudo, no campo trabalhista, mesmo com a positivação da igualdade de gênero, a mulher continuou a ter dificuldades no acesso ao trabalho, algo até esperado, tendo em vista que o longo histórico de discriminação, que remonta aos tempos da colonização do Brasil, não evidencia

a superação de um contexto de exclusão tão rapidamente. Como reflexo disso, o que se observa no Brasil atual é a permanência de uma estrutura social e estatal que perpetua os privilégios dos homens, tanto na esfera privada quanto no setor público, especialmente no que diz respeito ao acesso a cargos públicos.

Assim, o Estado, instituição que deve servir de exemplo no combate a todas as formas de desrespeito e exclusão social, em verdade, reproduz em seus órgãos a estrutura machista vista na sociedade. Isso, pois, algumas áreas ainda vedam ou restringem a participação feminina, sem motivação técnica alguma, e não há o desenvolvimento de alternativas claras para o combate à discriminação. Nesse cenário, o legislador infraconstitucional, detentor do poder-dever de positivizar e concretizar os direitos consagrados na Constituição, pouco se movimenta nesse sentido. Aliás, muitos institutos de proteção feminina, como a Lei Maria da Penha, só foram discutidos e aprovados após extrema pressão interna e externa, diante da repercussão da violação inaceitável de direitos humanos.

Constituição Federal e igualdade de gênero nas carreiras militares

A Lei Maior, em 1988, consagrou definitivamente a igualdade de gênero, estabelecendo o princípio da isonomia como um direito fundamental. O art. 5º¹ prescreve a necessidade de se estabelecer um igual tratamento a todos os cidadãos, vedando qualquer forma de desrespeito ou discriminação, independentemente de sua natureza, protegendo, principalmente, as relações de gênero. Nesse sentido, as mulheres conquistaram o direito de igual consideração tanto em relação à vida privada quanto profissional.

Cabe esclarecer que a igualdade possui diversas implicações. Na concepção clássica, de caráter liberal e formalista, as pessoas são consideradas de forma genérica indivíduos semelhantes e, conseqüentemente, proíbe-se toda e qualquer diferenciação. Introduce, assim, a lógica da impessoalidade estatal, uma vez que essa abordagem orienta que o Estado atue de forma impessoal, sem favorecer ou discriminar grupos. Aqui pouco importa o contexto, pois o essencial é garantir que os indivíduos sejam tratados e respeitados de modo necessariamente igual, sem privilégios e segregações.

Seguindo os ideais da concepção clássica, a Constituição consagrou ao longo de seu texto uma série de garantias à mulher em sua relação com o Estado. O art. 37, inciso I², afirma que os cargos públicos serão ocupados por brasileiros, desde que preenchidos os requisitos estabelecidos na legislação ordinária. Ao interpretar o termo “brasileiros” utilizando corretamente dos institutos da hermenêutica constitucional e do princípio da unicidade da constituição, em harmonia com o art. 5º, pode-se inferir que a norma caminha ao encontro da não discriminação, salvo situações excepcionais e devidamente motivadas. Essa interpretação é a mais coerente, inclusive, diante do caput do próprio art. 37, o qual enumera os princípios básicos referentes à atuação da administração pública.

Ainda na Constituição, tendo em vista o passado de segregação feminina, o constituinte fez questão de especificar a expansão dos direitos sociais às mulheres e a necessidade de estabelecer políticas públicas de inclusão desse e de outros grupos minoritários. Expressamente, houve a garantia da proteção ao mercado de trabalho, mediante o desenvolvimento de incentivos específicos a serem positivados pelo legislador infraconstitucional, e a vedação de critérios remuneratórios, de ingresso e direitos trabalhistas distintos tendo como base a condição de gênero³.

1 Art. 5º 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.

2 Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei.

3 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXX

Cabe destacar, oportunamente, que a igualdade, assim como qualquer outro princípio constitucional, não possui aplicabilidade absoluta, podendo ser relativizada a depender do caso concreto. A Lei Maior também prevê essa possibilidade de restrição⁴. Assim, possibilita-se aos Entes Federados o tratamento diferenciado conforme uma série de fatores, como a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das funções em cada carreira, as formas de ingresso e as peculiaridades dos cargos. Esses fatores influenciam, além das alternativas de admissão, a fixação dos padrões remuneratórios.

Lado outro, embora o texto constitucional traga uma certa discricionariedade, tal norma não pode ser empregada de forma indiscriminada, reduzindo abusivamente o acesso aos cargos públicos. Não há a possibilidade de a norma ser utilizada para justificar a proibição e restrição abstrata do ingresso de mulheres a carreiras públicas. Isso porque a Constituição concede margens de escolha apenas para que o administrador selecione as melhores formas de atender às especificidades do cargo, porém, dificilmente se encontra um motivo coerente que conduza a restrição por questões de gênero. Muito pelo contrário, em um cenário machista em que as mulheres tendem a ser estigmatizadas e excluídas do progresso social, tal norma deve ser vista como um instrumento de inclusão, cabendo ao Estado desenvolver formas alternativas para compensar as desigualdades de gênero existentes, que impactam drasticamente o ingresso pelo público feminino.

Analisando as estruturas culturais e sociais das sociedades ocidentais, semelhantes à brasileira, percebe-se que a população, marcada pelo patriarcado e, à vista disso, o machismo, rejeita a participação feminina a cargos militares devido a meros estereótipos, sem qualquer embasamento técnico. Objetivamente, ao examinar os três tripés básicos para o ingresso nas carreiras militares (conhecimento, capacidade mental e aptidão física) não há nenhum requisito capaz de legitimar a diferenciação de homens e mulheres.

Há quem sustente, erroneamente, que a mulher tende a possuir naturalmente condições psíquicas e físicas desfavoráveis ao exercício dessas funções. Erroneamente, pois, não há fundamentação científica alguma para isso. Não se trata, porém, de desconsiderar as particularidades de gênero. De fato, os sujeitos masculino e feminino possuem diferenciações corporais, hormonais e talvez até psicológicas, mas essas diferenças são insuficientes para sustentar qualquer discriminação. Porém, hipoteticamente, mesmo que algum gênero tenha tendência a se desenvolver de forma mais desfavorável ao exercício de determinadas funções públicas, essa possibilidade deveria ser trabalhada nas fases do concurso, e não meramente pela imposição de limites e reservas de vagas.

Nesse sentido, cabe observar as fases da seleção. Todos os concursos públicos militares possuem o Teste de Aptidão Física (TAF) com o intuito de analisar justamente a compatibilidade entre os candidatos e a função em disputa. O mesmo se aplica na análise da capacidade mental, aferida por meio de exames psicotécnicos, normalmente realizados antes da investidura junto à análise de outros exames médicos, mas necessários também no decorrer do exercício das carreiras militares. Diante disso, impor a limitação de gênero ainda no início dos certames mostra-se incoerente, pois existem momentos e institutos específicos para avaliar os requisitos necessários ao ingresso.

O princípio da igualdade possui, ainda, uma dimensão material. Trata-se da máxima aristotélica de estabelecer formas de tratamento distintas a pessoas que se encontram em situações diferentes. Em síntese, veda-se o tratamento diferenciado de indivíduos semelhantes, porém, impõe ao Estado o dever de estabelecer políticas públicas distintas para que determinados grupos sociais consigam participação no progresso social. Nessa seara, se justifica, por exemplo, as ações afirmativas para pessoas com deficiência, pretos e pardos e populações indígenas e quilombolas, que possuem vagas reservadas por lei em prol do ingresso em universidades e concursos públicos. É nesse sentido que Comparato (1996) destaca a relação entre igualdade e justiça.

- proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

4 Art. 39. § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

A consagração constitucional do princípio da igualdade veda as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualem, além de ser constante afirmação no mundo jurídico é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito, pois a atuação do Poder Público têm por objetivo a igualdade de condições sociais, meta a ser alcançada, não só por meio de leis, mas também pela aplicação de políticas ou programas de ação estatal (Comparato, 1996, p. 59)

O Estado Democrático de Direito, como o Brasil se intitula, só é capaz de cumprir com os seus objetivos constitucionais a partir de discriminações positivas, uma vez que, em certa medida, tratar pessoas diferentes da mesma maneira constitui uma afronta à isonomia, um empecilho ao progresso de grupos sociais mais vulneráveis. Nessa perspectiva, as sociedades modernas assumem um papel extremamente garantista, exigindo uma análise mais detalhada dos fatores sociais, pois caso isso não ocorra, grupos minoritários correm o risco de ficarem desprotegidos. Assim, a igualdade material veda a proteção deficiente, o desprezo a direitos fundamentais de determinados grupos, mesmo que essa atuação vá contra os interesses de uma maioria.

É importante mencionar, também, que as medidas estatais em prol da isonomia em suas concepções formal e material, além das discriminações, quando possíveis, precisam ser realizadas mediante práticas proporcionais. Atende-se a proporcionalidade a lei ou o ato administrativo que passe pelos filtros de adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. Assim, as reservas e vedações à participação em concursos públicos precisam ser instrumentos úteis para o alcance dos objetivos da República Federativa do Brasil, que não podem ser fomentados por meio de outros instrumentos nem ofendem de maneira drástica outros direitos fundamentais que merecem igual ou superior proteção.

Diante disso, estabelecer limites de ingresso a mulheres nas carreiras militares mostra-se uma prática inconstitucional, uma vez que preza apenas pela discriminação, pois não é um meio hábil para a seleção dos candidatos mais aptos. Na verdade, essa prática carece de embasamento técnico, constituindo apenas um instrumento de perpetuação das desigualdades sociais e manutenção de grupos sociais em postos de poder. É uma manifestação do machismo nas estruturas do Estado. Assim, nota-se que a ausência de motivação basta para inferir que as limitações de gênero são desproporcionais, pois não se observa uma necessidade justificável nem um equilíbrio entre os direitos protegidos e violados.

De forma geral, as leis de carreira das Forças Armadas, polícias militares e corpo de bombeiros são institutos excludentes e limitam a participação feminina a uma pequena porcentagem, e em alguns casos, como no exército, ainda há a restrição total em algumas áreas de atuação. Dessa forma, há uma série de princípios e institutos constitucionais violados, pois há um tratamento privilegiado aos homens em detrimento do desrespeito e da discriminação às mulheres, não observância de critérios isonômicos e da impessoalidade no acesso a cargos públicos, nem a proteção ao mercado de trabalho da mulher, como preconiza os arts. 5º (caput e inc. I), 7º (inc. XX e XXX), 37 (inc. I) e 39 (§ 1º e § 3º) da Magna Carta.

Pode-se concluir, além disso, que existe um conflito entre essas restrições e um dos principais institutos dos Estados democráticos contemporâneos: a dignidade da pessoa humana. O ser digno, em uma concepção kantiana, consiste em um ser autônomo, capaz de realizar escolhas conscientes e decidir onde depositar suas expectativas e desejos, isto é, a pessoa possui um fim próprio em si mesma. Nessa perspectiva, o Estado e a sociedade precisam agir para a garantia da liberdade de todos os indivíduos, concedendo-lhes oportunidades.

In casu, ao limitar a participação de grupos sociais em determinadas funções, a administração estará restringindo o próprio direito de escolha. É uma instrumentalização das mulheres, que passam a ser meios para garantir o status dos outros, o poder alheio. Destaca-se que não se trata de ignorar que as pessoas possuem um papel social e contribuem de modo diverso para o progresso de suas comunidades, mas de reconhecer que, apesar disso, todos os indivíduos

possuem, primeiramente, desejos próprios e os seus projetos de vida precisam ser considerados e oportunizados. Trata-se, em síntese, da garantia da universalização dos direitos fundamentais.

Tratados internacionais e direito das mulheres

Os direitos fundamentais das mulheres e o acesso a cargos públicos de forma igualitária, semelhante aos homens, possui proteção, ainda, internacional. Externamente, o Brasil é signatário de inúmeros tratados e convenções de direitos humanos que reforçam as normas constitucionais, a exemplo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada pelas Nações Unidas em 1979 e ratificada em 1984, a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher, de 1995, e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, de Belém do Pará, concluída em 1994.

Em 2002, o Decreto n.º 4.377 revogou o Decreto n.º 89.460, de 1984, que ratificava a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, retirando as restrições feitas na época do Regime Militar. Esse documento reforça a Declaração de Direitos Humanos, reafirmando o princípio da não discriminação, principalmente por sexo, e prescreve que todos os seres humanos são iguais em direitos e deveres, e possuem plena liberdade para a escolha de sua forma de vida.

O documento ressalta que a proteção aos direitos femininos necessita de práticas interdisciplinares, prevenindo outras formas de discriminação que impactam nas relações de gênero, como o combate a todas as formas de racismo, *apartheid*, colonialismo, neocolonialismo e agressão. Ressalta que os Estados-membros possuem o compromisso de desenvolver normas constitucionais e legais e executar projetos que promovam a inclusão da mulher e a eliminação de estereótipos. Nesse sentido, enumera o art. 5º:

Os Estados-Partes tornarão todas as medidas apropriadas para: a) Modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres. b) Garantir que a educação familiar inclua uma compreensão adequada da maternidade como função social e o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento de seus filhos, entendendo-se que o interesse dos filhos constituirá a consideração primordial em todos os casos (Brasil, 2002, p. 3).

Assim, a Convenção estabelece diretrizes em diversas áreas, inclusive no que diz respeito à adoção de práticas de mercado que promovam a proteção aos direitos trabalhistas das mulheres. Essa proteção compreende, ainda, a eliminação das discriminações por razão do casamento ou maternidade, a exemplo da proibição da não contratação ou demissão por motivo de gravidez ou estado civil, implementação de salário-maternidade por período razoável, jornada compatível com os compromissos familiares e a vida privada e leis que regulamentem de forma técnica essas relações. O art. 11 prescreve, em rol exemplificativo, algumas garantias, a mencionar:

a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico; d) O direito a igual remuneração,

inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho; e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas; f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução (Brasil, 2002, p. 6).

Na mesma linha, o Brasil adotou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, elaborada pela Organização dos Estados Americanos (OEA). Preocupados com a persistência de relações de poder historicamente desiguais, os Estados-partes destacaram a importância de eliminar a violência contra a mulher, em suas mais variadas manifestações, como condição indispensável para seu desenvolvimento individual e social, bem como para sua participação plena e igualitária em todas as esferas da vida. A Convenção assume, além do papel de orientação, a fiscalização e o controle da atuação dos países signatários, podendo qualquer pessoa ou entidade não-governamental juridicamente reconhecida em uma ou mais nações que compõem a Organização apresentar petições à Comissão Interamericana de Direitos Humanos denunciando abusos e violações a direitos das mulheres praticados por ações ou omissões estatais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também possui documentos interessantes que orientam a igualdade e proteção à mulher. Alguns serviram como pontapé ao avanço de direitos sociais no âmbito internacional no início do século XX, porém já se encontram superados, como a Convenção n.º 3 (estabelecia medidas protetivas em relação à maternidade) e as Convenções n.º 4 e 41 (disciplinavam o trabalho noturno feminino). Na OIT, os principais instrumentos em vigor e ratificados pelo Brasil nesse campo são as Convenções n.º 89, 100 e 111.

A Convenção n.º 111 regula a *“discriminação em matéria de emprego e ocupação”* e possui vigência nacional desde novembro de 1966. A OIT condena todas as formas de diferenciação no trabalho, pois violam os princípios fundamentais de igualdade e justiça, além de comprometerem a eficiência e a equidade no acesso a oportunidades laborais. Para a organização, a discriminação no âmbito das relações de emprego ou profissão constituem:

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; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (Brasil, 1965, p. 2).

A existência de instrumentos internacionais, como citado, que direcionam as ações estatais e realizam seu controle é relevante, pois declarações, tratados, convenções e acordos entre nações são aplicados no país, caso sejam ratificados, da mesma maneira que as leis nacionais. Nesse sentido, por todos esses dispositivos mencionados proporcionarem a ampliação dos direitos fundamentais da mulher, possuem um prestígio ainda maior no ordenamento jurídico pátrio. É nesse sentido que caminha o entendimento do STF, que ao decidir a respeito da prisão do depositário infiel, destacou que as normas internacionais de direitos humanos possuem status constitucional quando aprovadas com o mesmo rito das emendas à Constituição ou, na hipótese de não atenderem os percentuais exigidos para tal, no mínimo serão normas supralegais. O Congresso Nacional, em

2004, adotou um entendimento semelhante ao aprovar a Emenda à Constituição n.º 45⁵.

Diante do exposto, a aplicação dos dispositivos internacionais e constitucionais direcionam a vedação do tratamento diferenciado no mercado de trabalho com base unicamente em critérios de gênero. Assim, é proibido restringir o acesso a empregos por particulares ou a cargos públicos, como vem ocorrendo em relação às carreiras militares, por constituir afronta a uma diversidade de princípios e regras já positivadas. Em um cenário de intenso conflito entre as normas, os costumes e a exigência de mudanças, como a proteção à mulher envolve o problema crônico do machismo e uma série de estereótipos ainda aplicados, surgem demandas no âmbito dos três poderes para solucionar esses conflitos em torno da concretização dos direitos femininos, principalmente no Judiciário.

A atuação do Poder Judiciário

Nos últimos anos os tribunais brasileiros foram abarrotados por ações que questionavam a legitimidade da reserva de vagas a mulheres. No STF são inúmeros os litígios solicitando a declaração de inconstitucionalidade nesse sentido. Apenas em 2023, constituíram objeto de ADI's os concursos da polícia militar e corpo de bombeiros dos estados do Rio de Janeiro, Pará, Sergipe, Paraíba, Ceará, São Paulo e do Distrito Federal. Anteriormente, já haviam sido iniciados processos contra outros estados com o mesmo propósito, a exemplo do Amapá, Tocantins e Rondônia. Além disso, em relação às Forças Armadas, o Ministério Público Federal também impetrou ações contra seleções realizadas no âmbito dos três Comandos Militares (Aeronáutica, Exército e Marinha).

Em análise cautelar da ADI n.º 7.491, impetrada pelo Procurador-Geral da República contra o art. 2º da Lei 16.826 de 2019, do estado do Ceará, o qual estabelece às mulheres o percentual de 15% das vagas para concursos das polícias civis e militares e seleção de agentes penitenciários, o relator Min. Alexandre de Moraes destacou que o princípio da igualdade precisa ser observado em dois momentos: a vedação de restrições arbitrárias a pessoas que se encontram em situações semelhantes na edição das leis e atos normativos; e, na hora da concretização da norma, o intérprete deve estabelecer o método de interpretação menos restritivo, prevenindo diferenciações por motivos de sexo, religião, classe social, raça e convicções políticas e filosóficas. Destacou o magistrado, ainda, que as distinções só são permitidas quando ficar comprovado a extrema necessidade:

Para que as diferenciações normativas possam ser consideradas não discriminatórias, torna-se indispensável que exista uma justificativa objetiva e razoável, de acordo com critérios e juízos valorativos genericamente aceitos, cuja exigência deve aplicar-se em relação à finalidade e efeitos da medida considerada, devendo estar presente por isso uma razoável relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade perseguida, sempre em conformidade com os direitos e garantias constitucionalmente protegidos (ADI n. 7491, 2023, p. 5).

Moraes concedeu em caráter liminar a suspensão do concurso, algo que o Supremo já havia realizado no exame de outros certames, a exemplo da ADI n.º 7.483, de relatoria do Min. Cristiano Zanin. De modo geral, em ambos os processos, os relatores abordam os litígios à luz do princípio da isonomia e consideram as diferenciações de gênero uma afronta aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, que preconiza pela promoção do bem a todos, sem quaisquer formas de preconceitos e discriminações⁶.

5 Art. 5º. § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

6 Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Na ADI n.º 7.486, de conteúdo semelhante, o Min. Dias Toffoli ressaltou ser incompatível com a Constituição Federal a edição de atos discricionários e arbitrários que excluam mulheres da maioria ou totalidade dos cargos públicos, com o critério de sexo, para atender as necessidades da corporação da Polícia Militar do Estado do Pará. Destacou, também, que as únicas hipóteses válidas para a diferenciação em concursos públicos decorrem da extrema necessidade da seleção de candidatos aptos às especificidades dos cargos, quando não há outro meio hábil para isso, e quando há a implementação de políticas de ações afirmativas em prol de grupos histórica ou socialmente discriminados. Assim, considerando o histórico machista das sociedades ocidentais, a participação feminina nesses concursos não deveria ser restrita, muito pelo contrário, há a necessidade de incentivá-la. A discriminação, no litígio em análise, contraria a própria essência da norma constitucional.

Levando-se em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho, a lei, ao permitir que as mulheres não disputem 100% das vagas disponíveis, como sói ocorrer em qualquer certame público, ao invés de promover a superação desse contexto, pode promovê-lo (ADI n. 7486, 2023, p. 13).

No dia 26 de outubro de 2023, a Procuradora-Geral da República, Elizeta Ramos, iniciou três ADI's contra as Forças Armadas questionando a divisão das vagas de forma prejudicial às candidatas. Uma das legislações impugnadas é a Lei n.º 12.464 de 2011, que dispõe sobre o ingresso na Aeronáutica e, apesar de não prever expressamente a limitação às mulheres, abre margem para que os editais a façam. Como consequência, as seleções públicas para ingresso na Academia da Força Aérea (AFA) estão impedindo a inscrição de candidatas no curso de formação de oficiais de infantaria. Nesses concursos, 100% das vagas ofertadas são direcionadas a candidatos do sexo masculino.

Outra norma impugnada, a Lei n.º 12.705, de 2012, também possibilita a limitação de vagas às mulheres nos cursos de formação de oficiais e de sargentos do Exército. O art. 7º dispõe que o ingresso de candidatas femininas na linha militar bélica de ensino seria viabilizado em até 5 anos, ou seja, até 2017, porém, por não definir que as disputas ocorrerão de forma isonômica com os homens, os editais tendem a limitar as vagas às mulheres na proporção de 1 por 10, a exemplo dos concursos de admissão à Escola Preparatória de Cadetes do Exército. Ainda, existem linhas e qualificações que também são exclusivas aos homens, como a Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia e Comunicações. Elizeta considera haver, em certa medida, uma incoerência na legislação, pois:

Se o legislador e a corporação consideram que as mulheres são aptas a exercer os referidos cargos, como admitem por intermédio da própria norma impugnada, não é plausível estabelecer limites ou restrições ao exercício desse direito fundamental, sob pena da configuração de manifesto tratamento discriminatório e preconceituoso, tal qual ocorre na hipótese em exame (PI AICONST/PGR n.º 1132428, 2023, p. 17).

De modo semelhante, a discriminação também acontece no âmbito da Marinha, a qual algumas áreas passaram a ter candidatas femininas há pouco tempo. Em regulamentação inédita, apenas no edital publicado em 2022 permitiu-se a admissão de mulheres às turmas I e II, de 2024, do Curso de Formação de Soldados Fuzileiros Navais. Entretanto, ainda com uma participação extremamente restrita, dispondo de apenas 14,28% das 1920 vagas ofertadas. Apesar de um avanço, pois nos anos anteriores sequer havia essa previsão, em 2023 aconteceu um retrocesso: novamente passou-se a exigir como critério de ingresso, no momento da inscrição, “ser brasileiro, do sexo masculino”.

Diante disso, são inúmeras as demandas no Supremo solicitando a declaração de inconstitucionalidade desses dispositivos, uma vez que contribuem para a manutenção das desigualdades de gênero. O Estado, enquanto protagonista no processo social, precisa estabelecer

critérios igualitários de ingresso ao serviço público, prezando pela concretização da igualdade substancial entre homens e mulheres. Nessa perspectiva, nos próximos anos provavelmente muitos concursos públicos devem ser discutidos na via judicial e a cobrança nos órgãos do poder legislativo deve ser crescente.

Perspectivas da atuação legislativa

Como esperado, no âmbito das casas legislativas alguns parlamentares já apresentaram proposições com o intuito de amenizar as desigualdades de gênero. Algumas dessas propostas são mais tímidas, estabelecendo reservas de vagas próximas do percentual de 20%. Essas previsões, apesar de assemelharem às leis já positivadas, representam um relativo avanço, pois pelo menos as mulheres passarão a ter uma garantia fixa de vagas. Há de ressaltar que os concursos públicos nas carreiras militares atuais costumam prever porcentagens próximas de 10%, enquanto alguns restringem totalmente as oportunidades aos homens.

Entretanto, há proposições um pouco mais garantistas, a exemplo dos Projetos de Lei n.º 6299/2016 e 5.361/2019, de autoria do Dep. Cabo Sabino e Roberto Pessoa, respectivamente, que propõem reserva às mulheres de 25% das vagas oferecidas nas seleções na área de segurança pública. Um ponto interessante desses projetos é a previsão de que as candidatas concorrem concomitantemente com os candidatos da ampla concorrência, ou seja, além do percentual mínimo reservado, não se afasta a possibilidade de disputarem as 75% vagas que restarem. Sabino (2016) destaca que essa mudança é necessária e o tema precisa ser abordado pelas casas legislativas com urgência, pois além de contribuir para a promoção da isonomia no acesso ao mercado de trabalho, possibilita uma mudança na imagem das instituições que atuam na segurança pública.

Entendo que a entrada das mulheres nas Instituições de Segurança Pública, e particularmente nas forças policiais, teve como objetivo melhorar a relação das instituições com a sociedade. Afastar a imagem de truculência, corrupção e abusos que acompanham a história dessas instituições constituiria o efeito esperado dessa presença feminina nos quadros policiais, ou seja, a atuação policial deixava de ser uma atuação eminentemente de força e de intimidação para, aos poucos, tornar-se uma atuação relacional com a sociedade, técnica e protetiva (PL n. 6.299, 2016, p. 3)

Assim, a presença feminina incentiva uma nova concepção de segurança pública. A imagem que a sociedade possui das polícias militares e das Forças Armadas é que a atuação desses órgãos precisa ser feita com base na imposição da força física, da coerção, porém, isso contribui para distanciar a população do Estado, que é visto, muitas vezes, como uma instituição arbitrária. A paz social é incentivada principalmente por meio do diálogo entre os órgãos públicos e os usuários, através da participação de uma pluralidade de pessoas e ideais. Assim, todos esses atores juntos podem contribuir para a construção de alternativas mais consistentes e favoráveis ao desenvolvimento social.

Em 2021, a Dep. Tereza Nelma apresentou o PL n.º 1.529, que cria a Política Nacional de Valorização das Mulheres na Área de Segurança Pública. Essa política, além de prever a reserva de 20% das vagas em concursos públicos, amplia outras garantias, entre elas: realização de campanhas publicitárias em prol da conscientização do papel da mulher nas carreiras de segurança pública, aumento do período de licença-maternidade para no mínimo 180 dias, desenvolvimento de pesquisas a respeito da igualdade entre homens e mulheres no serviço público, medidas de enfrentamento ao assédio e à violência no trabalho e inclusão de discussões sobre desigualdade de gênero em cursos de formação profissional. Para a autora, a participação feminina em serviços militares ainda é ínfima, por isso é preciso desenvolver políticas de inclusão plurissetoriais, uma vez que problemas complexos só são resolvidos por meio da intervenção estatal, com diversas frentes de atuação.

É oportuno mencionar, também, os PL's n.º 1.203 e 5.236, apresentados em 2023, detentores de conteúdos bastante semelhantes. Ambos vedam qualquer distinção por razão de sexo para a “promoção ou ingresso em concursos públicos para o quadro das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados e Distrito Federal”. O primeiro determina a reserva de pelo menos um terço das vagas às candidatas do sexo feminino. Já o segundo altera o Decreto-Lei n.º 667 de 1969 e estabelece o percentual mínimo de 30% e máximo de 70% das oportunidades a ambos os sexos, ou seja, as corporações passarão a ter 30% de homens e 30% de mulheres, devendo as vagas restantes (40%) ser ocupadas por candidatos de ambos os sexos, em condições de igualdade.

O Dep. Pedro Aihara destaca que a permanência das diferenciações entre homens e mulheres no ingresso em órgãos de segurança pública é uma afronta aos princípios e normas constitucionais, que prezam pela igualdade entre todos os cidadãos, proibindo o favorecimento e exclusão de grupos sociais. Ressalta também que justificativas atécnicas, como falta de estrutura, possibilidade de gravidez, relações afetivas, treinamentos e testes e estereótipos ligados a ideia da “fragilidade feminina”, não são argumentos aceitáveis para limitar o acesso das mulheres a cargos militares.

Ante o exposto, infere-se que a participação de mulheres nas carreiras militares será alvo de inúmeros debates no âmbito dos três poderes, o que sugere que mudanças na atual forma de seleção nos concursos públicos da área devem passar por profundas reformulações. A pressão por inclusão social e a necessidade da construção de um Estado pautado por princípios da boa-fé, dignidade da pessoa humana, isonomia e impessoalidade devem limitar cada vez mais as discriminações por razões de gênero e, conseqüentemente, ampliar a participação feminina no serviço público de carreiras historicamente masculinizadas, como em órgãos policiais, corpo de bombeiros e Forças Armadas.

Considerações finais

Ao refletir sobre a presença feminina nas carreiras militares no cenário brasileiro, percebe-se que, apesar de alguns avanços, ainda existem desafios consideráveis rumo à plena igualdade de gênero. A análise histórica revela que a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, inclusive em funções públicas, é um processo lento e gradual. Nessa perspectiva, apenas com a Constituição Federal de 1988 passou-se a prever expressamente a obrigatoriedade de participação feminina nos concursos públicos militares, porém, a realidade atual mostra que a conquista da igualdade de gênero nessas instituições ainda é um desafio.

A análise constitucional do acesso às carreiras militares revela a incompatibilidade entre as regras e princípios previstos na Magna Carta com as restrições à participação feminina. Isso porque a igualdade formal e material prescrevem a necessidade de um tratamento isonômico pelo Estado para o progresso social. Assim, para a promoção do desenvolvimento do país, exige-se a superação de preconceitos e a promoção de oportunidades iguais para todos, independentemente do gênero.

Em um cenário de intensas mudanças, a jurisprudência pátria, principalmente as decisões do STF, tem sido palco de vários debates a respeito da reserva de vagas para mulheres em concursos públicos militares. A discussão central recai sobre a necessidade de justificativas objetivas e razoáveis para eventuais diferenciações de gênero, buscando evitar práticas discriminatórias e promover a igualdade substancial. Assim, as ações judiciais contra legislações que limitam o acesso feminino a cargos militares estão cada vez mais intensas e demonstram a persistência de estereótipos e desafios a serem superados para efetivar a igualdade de oportunidades, em especial a inclusão e proteção das mulheres no mercado de trabalho.

Além do cenário jurídico, a atuação de alguns parlamentares resultou em propostas que buscam corrigir as desigualdades de gênero. São projetos de lei que preveem a reserva de vagas para mulheres e estabelecem percentuais mais elevados que representam uma resposta a essas demandas. Em síntese, os debates no judiciário e legislativo possuem grande potencial de progresso por abordarem o problema não apenas na perspectiva da igualdade de gênero, mas também como uma possibilidade de desenvolver alternativas às práticas atuais dos órgãos de segurança pública capazes de estabelecer mudanças culturais e estreitar as relações entre o Estado e a sociedade.

Nesse contexto, o desafio futuro consistirá em desenvolver alternativas que promovam a igualdade de gênero sem desconsiderar as especificidades de determinadas funções, equilíbrio importante para o bom desempenho dos serviços públicos. São inúmeros os obstáculos para seguir esse caminho, tendo em vista o histórico excludente que sustenta as bases das instituições nacionais. A expectativa é que a atuação conjunta do Judiciário e do Legislativo, alinhada aos compromissos constitucionais e internacionais assumidos pelo Brasil, pode ser o fator determinante para o avanço na consolidação de uma sociedade mais igualitária.

Referências

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 6.299, de 2016**. Reserva às mulheres 25% (vinte e cinco por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos na área de segurança pública. Autor: Dep. Cabo Sabino. Brasília, DF, 11 dez. 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1498117&filename=PL%206299/2016. Acesso em: 17 dez. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 7.486**. Relator: Min. Dias Toffoli. Brasília, DF, 16 nov. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1470818/false>. Acesso em: 17 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 7.491**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 06 dez. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1477007/false>. Acesso em: 17 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 25**. Relator: Pr. Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF, 16 dez. 2009. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula774/false>. Acesso em: 16 dez. 2023.

BRASIL. **Decreto n.º 1.973, de 1996**: Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em 16 dez. 2023.

BRASIL. **Decreto n.º 4.377, de 2002**: Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 16 dez. 2023.

DA SILVA, V. A. O proporcional e o razoável. **Revista dos Tribunais**, n. 798, p. 23 - 50. 2002. Disponível em: <https://constituicao.direito.usp.br/wp-content/uploads/2002-RT798-Proporcionalidade.pdf>. Acesso em 9 dez. 2023.

COMPARATO, Fábio Konder. **Direito Público**: estudos e pareceres. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 1996.

FERNANDES, Eduardo Farias. **Princípio da Vedação à Proteção Deficiente**. Rio de Janeiro, RJ: Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/1semestre2011/trabalhos_12011/EduardoFariaFernandes.pdf. Acesso em: 13 dez. 2023.

GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. Princípio constitucional da igualdade. **Revista Direito e Desenvolvimento**. v. 1, n. 2. 2010. Disponível em: <https://abrir.link/ixqeB>. Acesso em: 14 dez. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 111**: Disõe sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em: 16 dez. 2023.

MATOS, Deise Justino; REIS, Graziela Tavares de Souza; QUEIROZ, Hermes Gonçalves de Alcântara; CAVALCANTE, Luiza Batista; LEITE, Victor Hugo da Silva; SILVA, Wainesten Camargo. **Mulheres nas Forças Armadas**: Desenvolvimento Histórico-Jurídico da Participação Feminina na Defesa Nacional. [s.l.] [s.d.]. Disponível em: https://www.gov.br/defesa/pt-br/arquivos/ensino_e_pesquisa/defesa_academia/cadn/artigos/XIII_cadn/mulheres_nas_forcas_armadas_desenvolvimento_historicojuridico_da_participacao_feminina_na_defesa_nacional_final_1.pdf. Acesso em: 14 dez. 2023.

MONTEIRO, José Dimas d'Ávila Maciel; NUNES, Rui. Conceito de dignidade humana: controvérsias e possíveis soluções. **Rev. Bioética**. Brasília, v. 28, n. 2. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/hP6HKBcrj5Mhy3h3rmbM9t/?format=pdf>. Acesso em: 15 dez. 2023.

MPF. **Petição n.º 132428/2023**: ADI sobre o limite de vagas a mulheres nos concursos públicos do Exército. Brasília, DF: PGR, 2023. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/pgr/arquivos/2023/adi-exercito-2023-10-26t200218191_231026_200247.pdf. Acesso em: 13 dez. 2023.

Recebido em 20 de dezembro de 2023.

Aceito em 21 de março de 2024.