



São Paulo, 16 de agosto de 2023.

Ao Sindicato dos Delegados de Polícia do Estado de São Paulo (SINDPESP)
Ref.: Dificuldade de acesso das Delegadas de Polícia Civil do Estado de São Paulo aos postos mais elevados da corporação.

Consultou-nos o Sindicato dos Delegados de Polícia do Estado de São Paulo acerca da presença ínfima das Delegadas no topo da carreira - Classe Especial, o que, consequentemente, reduz a representatividade dessas servidoras públicas no Conselho de Polícia Civil, órgão consultivo vinculado à Delegacia Geral de Polícia, e espaço de importante deliberação cujas decisões impactam diretamente nas carreiras dos Policiais Civis, solicitando-nos análise jurídica e possíveis medidas a serem adotadas visando à garantia da igualdade de gênero no caso.

I- INTRODUÇÃO

Importa consignar que **a questão aventada nesta consulta parte do conceito de *glass ceiling* ou “teto de vidro”, uma barreira invisível que impede a ascensão de mulheres aos altos postos da profissão¹**, termo muito utilizado nos estudos sobre feminização de carreiras jurídicas². Especificamente, sobre a carreira de Delegadas de Polícia do Estado de São Paulo, Maria Natália Barboza da Silveira, em pesquisa realizada de 2007 a 2009, assim destacou:

(...) elas encontram-se menos representadas no topo da profissão, que é a Classe Especial. As profissionais concentram-se mais na base da carreira, que é representada pelas 5ª e 4ª Classes³. Elas reconhecem o fato da baixíssima representatividade que têm nos altos postos profissionais.⁴ (Grifos nossos).

¹ BONELLI *et al.*, 2008 apud DA SILVEIRA.

² BARBALHO, 2008 apud DA SILVEIRA.

³ Foram extintas a 4ª e a 5ª Classes, com a redistribuição dos profissionais para outros postos. Atualmente, a Lei Complementar n.º 1.152, de 25 de outubro de 2011, que dispõe sobre a reestruturação da carreira de Delegado de Polícia, do Quadro da Secretaria da Segurança Pública, estabelece a distribuição dos cargos por ordem crescente de hierarquia em: 3ª, 2ª e 1ª Classe e Classe Especial.

⁴ DA SILVEIRA, Maria Natália Barboza. Delegadas de polícia: profissionalismo e gênero. Sociedade e Cultura, v. 14, n. 1, p. 151-162, 2011.



Anote-se que “(...) até o ano de 1998 não constavam informações sobre mulheres no posto mais elevado da profissão que é a Classe Especial. Foi nesse ano que se teve a primeira promoção de uma mulher para este posto.”⁵. Atualmente, segundo dados coletados pelo SINDPESP, constatou-se que:

(...) a Polícia Civil do Estado de São Paulo tem em seus quadros **29.769 profissionais, sendo 2.559 delegados na ativa. Deste número, 2.061 são homens e 498 são mulheres**, ou seja, a cada quatro delegados homens, uma é mulher

(...)

das 498 delegadas bandeirantes na ativa, apenas 17 estão na classe especial - o topo da carreira. São 180 delegadas de primeira classe no estado de São Paulo; 225, na segunda; e 72, na terceira. Apenas delegadas de classe especial e com atuação em cargos diretivos podem tomar assento no Conselho da Polícia Civil (CPC) - órgão consultivo do delegado-geral, de alto escalão e que tem a missão de propor importantes medidas e normas que envolvem a carreira policial.⁶ (Grifos acrescidos).

Dessa forma, não bastasse a difícil inserção das mulheres em profissões consideradas historicamente masculinas, a exemplo das carreiras policiais, **percebe-se que os obstáculos enfrentados por elas, quando ingressam no trabalho, permanecem e se reformulam, impedindo-as do pleno exercício dos direitos de forma igualitária.**

Frente a isto, a seguir apresenta-se tópico destinado à análise jurídica, no qual foram abordadas as bases normativas em pauta, as dissonâncias entre o direito posto e os mandamentos legais, constitucionais e internacionais sobre a isonomia de gênero, bem como pesquisas sobre as Leis que regulamentam as carreiras de Delegados de Polícia Civil em outros Estados. Por fim, tem-se os encaminhamentos e as propostas possíveis para a efetivação do princípio da igualdade, *in casu*.

⁵ DA SILVEIRA, Maria Natália Barboza da. As delegadas de polícia de São Paulo: profissão e gênero. 2009.

⁶ Disponível em: <<https://www.gazetasp.com.br/estado/a-cada-4-delegados-de-policia-no-estado-de-sp-1-e-mulher/1121770/>>



II- ANÁLISE JURÍDICA

A Lei Complementar n.º 1.152, de 25 de outubro de 2011, que dispõe sobre a reestruturação da carreira de Delegado de Polícia, do Quadro da Secretaria da Segurança Pública, define, em seu artigo 2º, que *“A carreira de Delegado de Polícia é composta por 3.463 (três mil, quatrocentos e sessenta e três) cargos, distribuídos hierarquicamente em ordem crescente na seguinte conformidade: I - 3ª Classe; II - 2ª Classe; III - 1ª Classe; IV - Classe Especial.”*

Considerando que o ingresso na carreira de Delegado de Polícia dá-se na 3ª Classe (artigo 3º da LC n.º 1.152/2011), a evolução funcional ocorre por meio de promoção para a classe imediatamente superior (artigo 9º da LC n.º 1.152/2011). A promoção, por sua vez, será processada pelo Conselho da Polícia Civil, adotando-se os critérios de antiguidade e merecimento, concretizando-se, no mínimo, uma promoção por semestre (artigo 10 da Lei Complementar nº 1.152/2011). Para tanto, são os demais parâmetros legais e especificações:

Artigo 11 - A promoção de que trata o artigo 10 desta lei complementar será processada na seguinte conformidade:

I - alternadamente, em proporções iguais, por antiguidade e por merecimento, da 3ª até a 1ª Classe, limitado o quantitativo de promoções em número correspondente ao de vacâncias ocorridas em cada uma das respectivas classes, no período que antecede a abertura do respectivo processo;

II - somente por merecimento para a Classe Especial, limitado o quantitativo de promoções em número que não ultrapasse o contingente de 139 (cento e trinta e nove) Delegados de Polícia em atividade na respectiva classe.

§ 1º - O quantitativo de promoções a que se refere o inciso I deste artigo poderá ser acrescido em número correspondente ao de promoções decorrentes do próprio processo, inclusive daquelas ocorridas nos termos do artigo 22 desta lei complementar.

§ 2º - Poderá concorrer à promoção o Delegado de Polícia que, no período que anteceder a abertura do processo de promoção:

1 - esteja em efetivo exercício;

2 - tenha cumprido o interstício a que se refere o artigo 12 desta lei complementar.

§ 3º - A promoção de que trata o “caput” deste artigo produzirá efeitos a partir da data da publicação do ato a que se refere o artigo 23 desta lei complementar.



Artigo 12 - Poderá participar do processo de promoção de que trata o artigo 10 desta lei complementar o Delegado de Polícia que tenha cumprido o interstício mínimo de:

I - 4 (quatro) anos de efetivo exercício na 3ª Classe;

II - 4 (quatro) anos de efetivo exercício na 2ª e na 1ª Classe.

Artigo 16 - A promoção do Delegado de Polícia da 1ª Classe para a Classe Especial, observados o limite fixado no inciso II do artigo 11 desta lei complementar e o interstício de 20 (vinte) anos na respectiva carreira, dependerá dos requisitos previstos no artigo 15 desta lei complementar e da obtenção do certificado de conclusão do Curso Superior de Polícia, ministrado pela Academia de Polícia “Dr. Coriolano Nogueira Cobra”.

Artigo 22 - Além da promoção prevista no artigo 10 desta lei complementar, o Delegado de Polícia será promovido à classe superior, independentemente de limite, observados os seguintes critérios:

I - para a 2ª Classe, se contar com 15 (quinze) anos de efetivo exercício na carreira, considerado o tempo de estágio probatório;

II - para a 1ª Classe, se contar com 25 (vinte e cinco) anos na carreira.

§ 1º - A promoção de que trata este artigo será realizada semestralmente, nos meses de março e setembro de cada ano, e produzirá efeitos a partir da data subsequente ao implemento dos critérios estabelecidos nos incisos I e II deste artigo.

§ 2º - Caberá ao órgão setorial de recursos humanos apresentar a lista dos Delegados de Polícia com direito à promoção de que trata este artigo para homologação pelo Conselho da Polícia Civil.

Note-se que a promoção por antiguidade é *“apurada pelo tempo de efetivo exercício na classe, computado até a data que antecede a abertura do respectivo processo”*, sendo que *“o empate na classificação final resolver-se-á observada a seguinte ordem: I - maior tempo de serviço na respectiva carreira; II - maior tempo de serviço público estadual; III - maior idade”* (artigo 14 da LC n.º 1.152/2011). **Critérios, portanto, objetivos que não deixam tanta margem de discricionariedade⁷.**

⁷ DIREITO PROCESSUAL CIVIL. APELAÇÃO. PROGRESSÃO DE CARREIRA. ESCRIVÃ DA POLÍCIA CIVIL. REQUISITOS PREENCHIDOS. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. SENTENÇA REFORMADA. **Preenchidos os requisitos, a Constituição Estadual, conjulgada com a Lei n.º 2.235/1993 criam a obrigação para a Administração Pública de progressão funcional, não se tratando de uma faculdade, o que, diante da inércia, gera prejuízo.** Recurso conhecido e provido. Sentença Reformada. (TJ-AM - AC: 07189762820208040001 Manaus, Relator: Joana dos Santos Meirelles, Data de Julgamento: 31/05/2023, Primeira Câmara Cível, Data de Publicação: 31/05/2023).



Por outro lado, **na promoção por merecimento tem-se uma maior discricionariedade na avaliação:**

Artigo 15 - A promoção por merecimento depende do preenchimento dos requisitos e de avaliação do merecimento.

§ 1º - Para fins de promoção a que se refere o “caput” deste artigo, além do interstício a que se refere o artigo 12 desta lei complementar, o Delegado de Polícia deverá preencher os seguintes requisitos:

1 - estar na primeira metade da lista de classificação em sua respectiva classe;

2 - estar em efetivo exercício na Secretaria da Segurança Pública, ou regularmente afastado para exercer cargo ou função de interesse estritamente policial;

3 - não ter sofrido punição disciplinar à qual tenha sido imposta pena de:

a) advertência ou de repreensão nos 12 (doze) meses anteriores;

b) multa ou de suspensão nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores.

§ 2º - O preenchimento dos requisitos deverá ser apurado pelo Conselho da Polícia Civil até a data que antecede a abertura do processo de promoção.

§ 3º - A avaliação do merecimento será efetuada pelo Conselho da Polícia Civil e deverá observar, entre outros, os seguintes critérios:

1 - conduta do candidato;

2 - assiduidade;

3 - eficiência;

4 - elaboração de trabalho técnico-científico de interesse policial.
(Grifos nossos).

Artigo 17 - Para promoção por merecimento serão indicados Delegados de Polícia em número equivalente ao quantitativo de promoções fixado para cada classe, acrescido de dois.

§ 1º - A votação é descoberta e única para cada indicação.

§ 2º - O Delegado de Polícia com maior número de votos será considerado indicado para a promoção.

§ 3º - Ao Presidente do Conselho da Polícia Civil caberá emitir o voto de qualidade, em caso de empate.

§ 4º - Quando o quantitativo fixado para promoção for superior ao número de indicações possíveis, observar-se-á lista de antiguidade para a respectiva promoção.

Artigo 18 - Ao Delegado de Polícia indicado à promoção pelo Conselho da Polícia Civil e não promovido fica assegurado o direito de novas indicações, desde que não lhe sobrevenha punição administrativa.

Parágrafo único - O Delegado de Polícia que figurar em três listas consecutivas de merecimento terá sua promoção assegurada, por esse critério, no processo de promoção subsequente.



Verifica-se, portanto, que **a evolução, na carreira, para a 1ª Classe, fica condicionada aos critérios da antiguidade ou do merecimento.**

No que tange ao ingresso para a Classe Especial, saliente-se que, além da previsão do inciso II, artigo 11, da LC n.º 1.152/2011, já fora destacado anteriormente, no § 1º, artigo 10, do citado diploma legislativo, que **a antiguidade não se aplica nesta promoção**, a saber: “§ 1º - A evolução funcional até a 1ª Classe da carreira de Delegado de Polícia dar-se-á por quaisquer dos critérios estabelecidos neste artigo e, para a Classe Especial, somente por merecimento.”.

De início, veja-se que, **em termos decisórios, há que se pontuar a ausência de representatividade feminina no espaço de deliberação que é o Conselho da Polícia Civil, órgão em que tramitam os processos de promoção. Se, para fazer parte do Conselho, é necessário estar na Classe Especial⁸** e, diante do dado de que, apenas, 17 (dezessete) Delegadas ocupam esse posto, o Conselho é composto, estruturado e pensado a partir de homens.

Portanto, na avaliação-racionalização do critério de merecimento, por um grupo majoritariamente masculino, **as análises subjetivas dos avaliadores em relação aos(às) indicados(as), partem da parametrização dos padrões masculinos e classificam os femininos como abaixo do esperado.** Nesta linha intelectual, é o debate sobre gênero e poder nas instituições:

⁸ É o que se extrai da interpretação conjunta da Lei n.º 6.957, de 3 de novembro de 1975, que aprova o Regulamento do Conselho da Polícia Civil, e da Lei n.º 1.282, de 18 de janeiro de 2016, Lei Orgânica da Polícia do Estado de São Paulo. A Lei n.º 6.957/1975, em seu artigo 2º, traz que: “O Conselho da Polícia Civil tem como membros: I - O Delegado Geral de Polícia, que e seu Presidente nato; II - os dirigentes dos seguintes órgãos: a) Departamento das Delegacias Regionais de Polícia da Grande São Paulo (DEGRAN); b) Departamento das Delegacias Regionais de Polícia de São Paulo Interior (DERIN); c) Departamento Estadual de Ordem Política e Social (DOPS); d) Departamento Estadual de Investigações Criminais (DEIC); e) Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN); f) Departamento Estadual de Polícia Científica (DEPC); g) Departamento de Administração da Delegacia Geral de Polícia (DADG); h) Centro de Planejamento e Controle de Polícia Especializada; i) Centreode Planejamento e Controle de Polícia Territorial; j) Centro de Planejamento e Controle Setonal dos Sistemas de Administração Geral; l) Centre de Comunicação Social; m) Corregedoria da Polícia Civil.”. Por sua vez, a Lei n.º 1.282/2016, no artigo 15, inciso II, prevê que “No provimento dos cargos policiais civis, serão exigidos os seguintes requisitos: (...) II - Para os de Diretor Geral de Polícia, Assistente Técnico de Polícia e Delegado Regional de Polícia, ser ocupante do cargo de Delegado de Polícia de Classe Especial”.



Nesse caso, as estratégias de poder que envolvem as relações de gênero apontam para uma diferenciação entre os sexos que delimita comportamentos e condutas e é delimitada por eles. Para Bourdieu (1999:17), essa delimitação é considerada natural e inevitável, como se estivesse "na ordem das coisas", incorporada nos corpos e nos habitus dos agentes e funcionando como esquemas de percepção, de pensamento e de ação, nos quais o princípio masculino é tomado como "medida de todas as coisas". Nesse contexto, o autor afirma que a perpetuação da relação de dominação entre os gêneros não se origina apenas na unidade doméstica, em que seu exercício é mais visível, mas sim em instâncias como a escola, o Estado e as organizações, espaços em que ocorrem a elaboração e a imposição dos princípios da dominação, que se constituem em campos de ação abertos aos estudos feministas.⁹

A utilização do parâmetro de merecimento - intrinsecamente subjetivo - como único viés para ascender à Classe Especial, retroalimenta as desigualdades vivenciadas por grupos historicamente vulnerabilizados, sobretudo, economicamente, a partir de novas engenharias - discursivas, práticas e legais - dentro da corporação, a qual está inserida numa sociedade cujas relações se pautam nos privilégios de raça e gênero, na contramão da consecução do princípio da igualdade.

Assim, pauta-se e conquista-se a inserção feminina nas carreiras policiais, atualmente, em número inferior quando comparado ao quantitativo masculino, **mas, internamente, são mobilizadas barreiras, critérios, leis, regulamentos, dentre outros, para dificultar que essas poucas mulheres subam aos postos mais altos, privilegiando o grupo de homens.**

Trata-se, pois, da *“segregação organizacional hierárquica, também chamada de ‘afunilamento’ ou de ‘teto de vidro’ (...) quando em uma mesma profissão, com as mesmas qualificações, mulheres e homens alcançam posições diferentes na hierarquia organizacional.”*¹⁰

Acrescente-se que se deve questionar os dispositivos normativos retromencionados, tendo em vista o caráter relacional do princípio da igualdade¹¹ cujo

⁹ CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves *et al.* Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. RAE eletrônica, v. 3, 2007, p. 9.

¹⁰ Disponível em: <<https://mpc.am.gov.br/?p=37049>>.

¹¹ MOREIRA, José Adilson. Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica. São Paulo: Contracorrente. 2019.



propósito é o estabelecimento de relações sociais igualitárias e, portanto, a eliminação das relações hierárquicas arbitrárias de um grupo perante o outro numa sociedade que pretende ser democrática. Nas lições do constitucionalista José Adilson Moreira:

Esse princípio interpretativo considera grupos sociais como objeto de proteção da igualdade (...) possui uma dimensão jurídica e uma dimensão política: ele opera como um princípio de interpretação da igualdade e também como um parâmetro para a atuação política do poder público. As instituições devem implementar medidas que visam a eliminação da marginalização de minorias raciais, sendo que a mesma premissa se aplica às minorias sexuais (MOREIRA, 2019, p. 255)

A partir dessas leituras e considerações, retomando-se as diretrizes que regem a promoção por merecimento, **vê-se também que a ausência de dispositivo que preveja adoção de cotas para o ingresso feminino no topo da carreira - Classe Especial - e, conseqüentemente, no maior espaço de poder da corporação o Conselho da Polícia Civil, viola o princípio da isonomia de gênero.**

Registre-se, por oportuno, que **tal regra de merecimento imposta pela Polícia do Estado de São Paulo vai de encontro à legislação de outros Estados**, por exemplo: 1) o Piauí, conforme § 1º do artigo 32 da Lei Complementar nº 37 de 09/03/2004¹²; 2) o Rio Grande do Norte, nos termos do artigo 58-A, I e II da Lei Complementar 670 de 05 de maio de 2005¹³; 3) o Acre, segundo o artigo 17, IV da Lei nº 2.264 de 31 de março de 2010¹⁴; 4) o Ceará, com fulcro no artigo 79-A da Lei Complementar nº 108 de 24 de maio de 2004¹⁵.

Nesses casos, **o merecimento não é exclusivo para ingresso na Classe Especial**, sendo comumente **associado a outras métricas de análise**, como a

¹² PIAUÍ. Poder Legislativo. Assembleia Legislativa. LC 670. Disponível em: <http://legislacao.pi.gov.br/legislacao/default/ato/14497>. Acesso em: 08 ago 2023.

¹³ RIO GRANDE DO NORTE. Poder Legislativo. Assembleia Legislativa. LC nº 37/2004. Disponível em: <http://www.al.rn.gov.br/storage/legislacao/2021/76ausa16evkzs1h5eq500rrdqsls7n.pdf>. Acesso em: 08 ago 2023.

¹⁴ ACRE. Poder Legislativo. Assembleia Legislativa. LC nº 2.265/2004. Disponível em: <https://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2014/09/Lei2265.pdf>. Acesso em: 08 ago 2023.

¹⁵ CEARÁ. Poder Legislativo. Assembleia Legislativa. LC nº 108/2010. Disponível em: <https://belt.al.ce.gov.br/index.php/legislacao-do-ceara/organizacao-tematica/trabalho-administracao-e-servico-publico/item/2332-lei-complementar-n-108-de-24-05-12-d-o-25-05-12>. Acesso em: 08 ago 2023.



antiguidade ou a avaliação dos conhecimentos inerentes ao desenvolvimento das atividades exigidas para a referida Classe, conforme artigo 17, IV, alínea e da Lei Complementar 2.265 de 31 de março de 2010 do Estado do Acre¹⁶.

Outrossim, **para que não se perca de vista que o tema em questão se insere na pauta dos Direitos Humanos**, foram delineadas a seguir as normativas nacionais e internacionais que buscam a promoção da igualdade de mulheres nas carreiras, as quais devem ser interpretadas e aplicadas em todo território brasileiro, sob pena de violação sistemática dos direitos e garantias desses grupos.

Na Constituição Federal, a igualdade é uma garantia fundamental que orienta todo o ordenamento constitucional brasileiro, tanto na elaboração de normativas e na formulação e execução de políticas públicas, quanto na revogação e reparação de toda e qualquer norma ou ato que promova disparidades entre homens e mulheres. A igualdade de gênero no trabalho, também, está alicerçada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF); na erradicação da pobreza e da marginalização e na necessidade dirigente de reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III, CF); bem como na promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CF).

A Lei n.º 17.431, de 14 de outubro de 2021, que consolida a legislação paulista relativa à proteção e defesa da mulher, **no Estado de São Paulo, veda a discriminação contra a mulher**, elencando, de forma não taxativa, as formas de discriminação:

SEÇÃO II

Da Vedação de Qualquer Forma de Discriminação

Artigo 154 - **É vedada no Estado de São Paulo qualquer forma de discriminação contra a mulher.** (Grifos nossos)

Artigo 155 - Constitui discriminação contra a mulher:

I - impedir, dificultar, obstar ou recusar a livre locomoção em estabelecimentos da Administração Direta ou Indireta e das concessionárias de serviços públicos;

¹⁶ ACRE. Poder Legislativo. Assembleia Legislativa. LC n° 2.265/2004. Disponível em: <https://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2014/09/Lei2265.pdf>. Acesso em: 08 ago 2023.



II - impedir, dificultar, obstar ou restringir o acesso às dependências de bares, restaurantes, hotéis, cinemas, teatros, clubes, centros comerciais e similares;

III - fazer exigências específicas para a obtenção ou manutenção do emprego;

IV - induzir ou incitar à prática de atos discriminatórios;

V - veicular pelos meios de comunicação de massa, mídia eletrônica ou publicação de qualquer natureza a discriminação ou o preconceito. (Grifos acrescidos).

Com o objetivo de combater a discriminação de gênero, a mencionada **Lei n.º 17.431, de 14 de outubro de 2021, dispõe sobre o Conselho Estadual da Condição Feminina (CECF)**, listando suas atribuições:

CAPÍTULO VI

Do Combate à Discriminação

SEÇÃO I

Do Conselho Estadual da Condição Feminina

Artigo 148 - O Conselho Estadual da Condição Feminina - CECF, tem as seguintes atribuições:

I - formular diretrizes e promover, em todos os níveis da Administração Direta e Indireta, atividades que visem à defesa dos direitos da mulher, à eliminação das discriminações que a atingem, bem como à sua plena integração na vida socioeconômica e político-cultural;

II - assessorar o Poder Executivo, emitindo pareceres e acompanhando a elaboração de programas de Governo, nos âmbitos federal, estadual e municipal, em questões relativas à mulher, com o objetivo de defender seus direitos e interesses;

III - desenvolver estudos, debates e pesquisas sobre a problemática da mulher;

IV - sugerir ao Governador, à Assembleia Legislativa do Estado e ao Congresso Nacional, a elaboração de projetos de lei ou outras iniciativas que visem a assegurar ou a ampliar os direitos da mulher e a eliminar da legislação disposições discriminatórias;

V - fiscalizar e tomar providências para o cumprimento da legislação favorável aos direitos da mulher;

VI - desenvolver projetos que promovam a participação da mulher em todos os níveis de atividades;

VII - estudar os problemas, receber sugestões da sociedade e opinar sobre as denúncias que lhe sejam encaminhadas;

VIII - apoiar realizações concernentes à mulher e promover entendimentos e intercâmbio com organizações nacionais e internacionais afins;

IX - elaborar o seu regimento interno. (Grifos nossos).



Recentemente, a Lei n.º 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, trouxe, em seu artigo 4º, incisos II e V, que *“A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas: (...) incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens (...) fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens”*.

Note-se que a questão tem amparo nos tratados internacionais, a exemplo: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948; a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), de 1979; a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Declaração de Pequim), de 1995; Convenções n.º 100 e n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em seu artigo 7, determina que *“Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.”*

No artigo 23, estabelece que *“1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.”*

A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) assegura especialmente as proteções que devem ser adotadas para garantir a igualdade entre homens e mulheres no trabalho:

Artigo 11 (...)

1. Os Estados-partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:



- 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;

Por sua vez, a **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Declaração de Pequim), de 1995**, dentre os objetivos estratégicos de promoção da *“independência econômica das mulheres e seus direitos econômicos, inclusive os de acesso ao emprego, a condições de trabalho apropriadas e ao controle sobre os recursos econômicos”* (F.1), apresenta que devem ser tomadas as seguintes medidas:

- a) promulgar e fazer cumprir leis que garantam os direitos das mulheres e dos homens a uma remuneração igual pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor;
- b) adotar e aplicar leis contra a discriminação por motivo de sexo no mercado de trabalho, dando atenção especial às trabalhadoras de maior idade em matéria de contratação e promoção, concessão de benefícios trabalhistas e seguridade social, e condições de trabalho;
- (...)
- d) desenvolver mecanismos e tomar medidas concretas que permitam às mulheres participar plenamente e em igualdade de condições na formulação de políticas e na definição de estruturas, em organismos como os ministérios da fazenda ou do comércio, as comissões econômicas nacionais, os institutos de pesquisa econômica e outras instituições-chave, bem como participando nos organismos internacionais pertinentes;
- (...)
- o) promulgar e fazer cumprir leis que garantam a igualdade de oportunidades, adotar medidas concretas de ação e assegurar, por diversos meios, o seu cumprimento nos setores público e privado;
- p) utilizar, na formulação das políticas macro, microeconômicas e sociais, análises sobre suas repercussões que tenham uma perspectiva de gênero, a fim de monitorar essas repercussões e modificar as políticas, nos casos em que ocorra impacto prejudicial;
- q) promover políticas e medidas que tenham uma perspectiva de gênero e que criem condições que permitam às mulheres afirmar-se,



em igualdade com os homens, nos campos técnico, administrativo e empresarial.

Importante enfatizar que **o Brasil é signatário da Convenção n.º 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, que versa sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, **assim como da Convenção n.º 111**, a qual trata da vedação da discriminação em matéria de emprego e ocupação:

Art. 2 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

No caso sob deslinde, ressalte-se que, a cada classe, aumenta-se a remuneração, de forma que a presença ínfima de mulheres nas classes com maiores remunerações impacta toda uma economia, uma vez que, segundo o relatório “*Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo – Tendências para Mulheres 2017*” da OIT, a redução de desigualdade de gênero poderia significar um acréscimo de U\$\$ 5,8 trilhões na economia global.

Nesse ponto, **o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) traça metas globais de desenvolvimento sustentável**, entre elas, a de igualdade de gênero, com destaque para a meta 5.5:

Nações Unidas:

Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

Brasil:

Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública, em suas dimensões política e econômica, considerando as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas.

Indicadores

5.5.1 - Proporção de assentos ocupados por mulheres em (a) parlamentos nacionais e (b) governos locais;

5.5.2 - Proporção de mulheres em posições gerenciais.



Desse modo, em que pese a inexistência de lei nacional que determine a observância à igualdade na promoção das carreiras policiais de modo igualitário, ficando as Delegadas de Polícia Civil sujeitas às legislações estaduais e, no caso, ante a LC n.º 1.152/2011, no Estado de São Paulo, que prevê a aplicação apenas do critério do merecimento para a promoção à Classe Especial, resultando em tratamento desigual às Delegadas, devem ser aplicados os direitos e as garantias insculpidos na ordem normativa internacional e no ordenamento constitucional brasileiro visando à proteção dos Direitos Humanos das mulheres.

Mister se faz, portanto, que as autoridades competentes, na organização da Polícia Civil no Estado de São Paulo, apliquem diretamente a Constituição e os tratados internacionais de Direitos Humanos dos quais o país é signatário, no sentido de observar a igualdade de gênero no acesso aos postos de maior hierarquia.

III- PROPOSTAS

Frente ao exposto, vem sugerir possíveis encaminhamentos a serem adotados internamente na corporação, a nível legislativo e no âmbito internacional, sendo que estes não se excluem:

1. Criação de Comissão de Promoção à Igualdade de Gênero, com participação masculina e feminina, em paridade, para aprofundar, solidificar e mobilizar discussões sobre a não consecução da igualdade de gênero na Polícia Civil do Estado de São Paulo, para propor e conduzir a implementação de cursos, palestras e cartilhas, dentre outros, visando demonstrar e solucionar as desigualdades e os prejuízos arcados pelas mulheres na corporação, que dificilmente são promovidas, por merecimento, para a Classe Especial.

2. Acionar o Conselho Estadual da Condição Feminina, com fulcro nos artigos 148, 154, 155, incisos I e IV, da Lei n.º 17.431, de 14 de outubro de 2021, para que seja trabalhada, em conjunto, a elaboração de Projeto de Lei nos seguintes termos:



2.1 A revogação do § 1º, artigo 10, da Lei n.º 1.152, de 25 de outubro de 2011 (“*A evolução funcional até a 1ª Classe da carreira de Delegado de Polícia dar-se-á por quaisquer dos critérios estabelecidos neste artigo e, para a Classe Especial, somente por merecimento.*”), **mantendo-se o artigo 10, caput, em sua integralidade** (“*A promoção será processada pelo Conselho da Polícia Civil, adotados os critérios de antiguidade e merecimento, realizando-se, no mínimo, uma promoção por semestre.*”). O § 2º passa a ser o novo § 1º;

2.2 A inserção de dois parágrafos no artigo 10, da Lei n.º 1.152/2011, dispondo que: § 2º - **Em cada processo de promoção, no ato de indicação, serão reservados, no mínimo, 30% (trinta por cento) do quantitativo de vagas ofertadas para as mulheres Delegadas de Polícia Civil, que cumpram com os requisitos necessários para a evolução à Classe hierarquicamente superior;** § 3º - **Não se alcançando a quantidade de que fala o § 2º, as vacâncias serão redistribuídas para aqueles que intentaram a promoção;**

2.3 Nova redação ao inciso II, artigo 11, da Lei n.º 1.152/2011 (“*somente por merecimento para a Classe Especial, limitado o quantitativo de promoções em número que não ultrapasse o contingente de 139 (cento e trinta e nove) Delegados de Polícia em atividade na respectiva classe.*”), **para que conste: II - a evolução para a Classe Especial será limitada ao quantitativo de promoções em número que não ultrapasse o contingente de 139 (cento e trinta e nove) Delegados de Polícia em atividade na respectiva classe;**

2.4 Alteração da redação do artigo 16, da Lei n.º 1.152/2011 (“*A promoção do Delegado de Polícia da 1ª Classe para a Classe Especial, observados o limite fixado no inciso II do artigo 11 desta lei complementar e o interstício de 20 (vinte) anos na respectiva carreira, dependerá dos requisitos previstos no artigo 15 desta lei complementar e da obtenção do certificado de conclusão do Curso Superior de Polícia, ministrado pela Academia de Polícia “Dr. Coriolano Nogueira Cobra”*”), **nas linhas que se seguem:** Artigo 16 - A promoção do Delegado de Polícia da 1ª Classe para a Classe Especial, observados o limite fixado no inciso II do artigo 11 desta lei complementar e o interstício de 20 (vinte) anos na respectiva carreira, dependerá dos



requisitos previstos **nos artigos 14 e 15** desta lei complementar e da obtenção do certificado de conclusão do Curso Superior de Polícia, ministrado pela Academia de Polícia “Dr. Coriolano Nogueira Cobra”;

2.5 Acréscimo de um parágrafo único no artigo 16 da Lei n.º 1.152/2011 prevendo que: **Parágrafo único - A promoção de que fala o caput deste artigo deve observar a reserva de 30% (trinta por cento) de que trata o § 2º do artigo 10.**

3. Denúncia à Organização Internacional do Trabalho (OIT) por violação às Convenções n.º 100 e 111 da OIT, amplificando a situação a nível mundial e servindo de convocação para os Sindicatos de Delegados Policiais Civis de outros Estados somem-se à denúncia, bem como outras categorias nas quais as mulheres estejam enfrentando dificuldades para galgar postos mais altos em razão da discriminação de gênero no ambiente de trabalho¹⁷.

Sendo o que tínhamos para manifestar sobre o tema no momento, colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários.

Cordialmente,

Gabriela Shizue Soares de Araujo
OAB/SP n.º 206.742

Marina Freire S. Gardelio
OAB/BA n.º 74.734

¹⁷ Para mais informações, veja-se o site da OIT, com as Normas Internacionais do Trabalho no Brasil: https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_513756/lang--pt/index.htm#:~:text=Tais%20den%C3%BAncias%20podem%20ser%20feitas,o%20site%20global%20da%20OIT%20.